

**LAPORAN TAHUN 1  
PENELITIAN HIBAH BERSAING**



***Model Career Based Intervention* sebagai  
Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja  
Lulusan Pendidikan Vokasi**

Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun

Oleh :

Dr. Kokom Komariah, M.Pd./ NIDN 0008086009  
Fitri Rahmawati, S.Pd, MP. / NIDN 0010107505  
Minta Harsana, M.Sc /NIDN 0014036905

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
NOVEMBER 2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Model Career Based Intervention sebagai Jembatan dalam  
Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi

**Peneliti/Pelaksana**  
Nama Lengkap : Dra. KOKOM KOMARIAH M.Pd.  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta  
NIDN : 0008086009  
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala  
Program Studi : Tata Rias Dan Kecantikan  
Nomor HP : 08122725882  
Alamat surel (e-mail) : kokom@uny.ac.id

**Anggota (1)**  
Nama Lengkap : FITRI RAHMAWATI M.P.  
NIDN : 0010107505  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

**Anggota (2)**  
Nama Lengkap : - MINTA HARSANA M.Sc.  
NIDN : 0014036905  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta  
Institusi Mitra (jika ada) : -  
Nama Institusi Mitra : -  
Alamat : -  
Penanggung Jawab : -  
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun  
Biaya Tahun Berjalan : Rp 54.000.000,00  
Biaya Keseluruhan : Rp 137.590.000,00

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Teknik,



(Dr. Moch. Bruni Triyono, M.Pd.)  
NIP/NIK 195602161986031003

Yogyakarta, 10 - 11 - 2015  
Ketua,

(Dra. KOKOM KOMARIAH M.Pd.)  
NIP/NIK 196008081984032002

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian UNY



(Prof. Dr. ANik Ghufro)  
NIP/NIK 196211111988031001

# **MODEL CAREER BASED INTERVENTION SEBAGAI JEMBATAN DALAM PEMBENTUKAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI**

**Oleh:**

**Dr. Kokom Komariah, M.Pd  
Fitri Rahmawati, MP  
Minta Harsana, M.Sc**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model *career based intervention* yang teruji sehingga dapat digunakan sebagai jembatan dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi, melalui penelitian yang terbagi dalam kegiatan selama dua tahun. Penelitian Tahun I bertujuan: (1) Menghasilkan model pembelajaran untuk menemukan model *Career Based Intervention*, (2) Menghasilkan perangkat pembelajaran untuk pelaksanaan *Career Based Intervention* yang *valid* dan *reliable*.

Penelitian ini menggunakan model *Research and Development* dari Borg dan Gall, yang meliputi tahapan (1) penelitian dan pengumpulan informasi (2) Tahap perencanaan (3) Tahap membangun perencanaan produk; (4) Tahap melakukan uji pendahuluan di lapangan; (5) Tahap melakukan revisi produk; (6) Tahap melakukan uji coba produk di lapangan (*main fiel testing*); (7) Tahap revisi produk operasional; (8) Tahap melakukan uji operasional; (9) Tahap revisi produk akhir; (10) Tahap penyebaran dan implementasi. Uji coba dilakukan untuk menguji apakah model yang dikembangkan memenuhi kriteria praktis, dan efektif. Uji coba terbatas dilakukan pada mahasiswa program Diploma III Program Studi Teknik Boga, FT UNY. Uji coba lapangan dilakukan pada lembaga pendidikan yang lain yang lebih luas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil yang diperoleh pada tahun pertama adalah: (1) diperolehnya model *Career Based Intervention* yang dibangun berdasarkan kajian teori, kajian lapangan dan hasil FGD dengan 3 konten utama yaitu orientasi dan informasi tentang dunia kerja, Pengenalan kemampuan diri, dan Keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja. (2) dihasilkannya perangkat model pembelajaran berupa panduan model, modul, dan lembar kerja yang sudah divalidasi dan dapat digunakan dalam proses pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi.

Kata Kunci: model *career based intervention*, kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi.

**CAREER BASED INTERVENTION MODEL AS A BRIDGE IN SHAPING  
THE WORKING READINESS OF VOCATIONAL EDUCATION  
GRADUATES**

by:

**Dr. Kokom Komariah, M.Pd  
Fitri Rahmawati, MP  
Minta Harsana, M.Sc**

**ABSTRACT**

This research aimed to find a proven career-based intervention model so it can be used as a bridge in shaping the working readiness of vocational education graduates. This research was done in two years. The first year was aimed to: (1) create a learning model to find the career-based intervention; (2) create a learning means for a valid and reliable execution of career-based intervention.

This research used the “Research and Development” model from Borg and Gall, which includes the phases of: (1) Research and information gathering; (2) planning; (3) creating product planning; (4) performing a pre-test on the field; (5) performing product revision; (6) performing the main field testing of product; (7) operational product revision; (8) performing operational testing; (9) Revising final product; (10) dissemination and implementation. The tests were performed to verify whether the developed model fulfilled the practice criteria, and effective. Limited testing was done to 3-year diploma college students of Culinary Techniques department, faculty of engineering of Yogyakarta State University. A broader scale of field testing was performed on other vocational education institutions in the Special Region of Yogyakarta.

The gathered results on the first year were: (1) the acquisition of career-based intervention model built upon the theoretical and field reviews, and the result of FGD with three main contents, which are the orientation and information about the world of work, identification of self abilities, and the skills to get a job and self improvement in the world of work. (2) the creation of learning model means, such as model guide, modules, and worksheets that are validated and usable in the process of shaping the working readiness of vocational education graduates.

Keywords: career based intervention model, working readiness of vocational education graduates.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Illahi Robbi, yang telah melimpahkan Rakhmat dan HidayahNya, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “ *Model Career Based Intervention* sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi

Terselesaikannya penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Bapak Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
3. Para mahasiswa Pendidikan Teknik Boga angkatan 2012 Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan batuan untuk kelancaran kegiatan ni.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, semoga penelitian ini membawa manfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan vokasi, khususnya dalam bidang boga.

Yogyakarta, 29 Oktober 2015

Tim Peneliti

Kokom Komariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
RINGKASAN .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Urgensi Penelitian.....	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	
A. Konsep Pengembangan Model Career Based Intervention (CBI) .....	6
B. Studi Pendahuluan.....	29
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	31
A. Tujuan Penelitian .....	31
B. Manfaat Penelitian .....	
BAB IV METODE PENELITIAN .....	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
B. Model Pengembangan.....	29
C. Uji Coba Produk.....	32
D. Teknik Analisis Data.....	33
E. Rancangan Penelitian.....	34
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....	
A. Data Hasil Penelitian.....	35
B. Analisis Terhadap Hasil Studi Pendahuluan .....	38
C. Data Hasil Tahap Pengembangan Model .....	39
D. Hasil Uji Validasi dan Revisi Terhadap Perangkat Model CBI.....	45
BAB VI RENCANA TAHAP KE II (TAHUN KE II) .....	69
A. Latar Belakang Masalah.....	53
B. Tujuan.....	56
C. Urgensi Penelitian.....	56
D. Temuan yang ditargetkan.....	57
E. Metode Penelitian.....	58
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN .....	74

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Deskripsi Jenjang Kualifikasi KKNI Jenjang Diploma III.....	19
Tabel 2. Kategori <i>Employability Skill</i> .....	23
Tabel 3. <i>Generic Competency Model for Technical Profesional</i> .....	24
Tabel 4. Orientasi dan Informasi Dunia Kerja.....	40
Tabel 5. Pengenalan Kemampuan Diri.....	41
Tabel 6. Kemampuan Meraih Pekerjaan dan Pengembangan Diri di Dunia Usaha.....	41
Tabel 7. Komponen Model Pembelajaran <i>Career Based Intervention</i> .....	47
Tabel 8. Hasil Validasi terhadap Panduan Model.....	50
Tabel 9. Vaidasi Terhadap Lembar Kerja .....	51
Tabel 10. Validasi Terhadap Lembar Kerja .....	51
Tabel 11. Validasi Terhadap Modul.....	52
Tabel 12. Metode dan instrumen yang direncanakan.....	66
Tabel 13. Rancangan Biaya.....	67
Tabel 14. Jadwal Kegiatan penelitian model pembelajaran untuk pengembangan <i>career based intervention</i> yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan.....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kundran Jendela Jauhari .....	27
Gambar 2. Model Pengembangan Berdasarkan Borg <i>and</i> Gall (1989).....	32
Gambar 3. Tahapan Penelitian yang akan dilakukan selama dua tahun.....	35
Gambar 4. Bagan Tulang Ikan Penelitian yang Akan Dilaksanakan.....	38
Gambar 5. Komponen yang Dibutuhkan dalam Model CBI dan Prediksi Cara Pencapaiannya.....	43
Gambar 6: Model Hipotetik CBI.....	45
Gambar 7: Model Prototipe 1.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Need Assesmen .....	75
Lampiran 2. Artikel Seminar Internasional di UTM Malaysia .....	81
Lampiran 3. Instrumen Validasi Buku Panduan dan Lembar Kerja.....	93
Lampiran 4. Instrumen Validasi Modul.....	95
Lampiran 5. Personal Penelitian .....	97
Lampiran 6. Modul: konsep, Peluang, Kompetensi, dan Karakter Calon Pekerja yang Dibutuhkan Dudi .....	110
Lampiran 7. Lembar Kerja Pemahaman Diri, Isu Gender dalam Pekerjaan dan Kesiapan Wawancara .....	144
Lampiran 8. Buku Panduan Model Career Based Intervention .....	161
Lampiran 9. Foto FGD .....	188
Lampiran 10. Daftar Hadir FGD .....	178
Lampiran 11. Berita Acara Seminar Penelitian .....	179
Lampiran 12. Rekapitulasi Penggunaan Dana Penelitian .....	180
Lampiran 13. Surat Perjanjian Kontrak Penelitian .....	189
	193



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus merupakan prioritas pembangunan bangsa Indonesia dewasa ini. Tahun 2015 Indonesia memasuki era masyarakat Ekonomi Asean (MEA), sehingga sektor ketenagakerjaan akan menjadi sorotan utama. Pada era industrialisasi dan globalisasi banyak perubahan dalam kehidupan yang terjadi dengan cepat, sehingga menuntut manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi perubahan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan, baik ditingkat pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Ahmad Syafiq (2014) mengemukakan bahwa pendidikan tinggi di Indonesia saat ini merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan nasional mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pendidikan tinggi memiliki fungsi meningkatkan secara kuantitas dan kualitas masyarakat kritis yang akan menjadi fundasi kukuh sumberdaya manusia dalam upaya membangun bangsa.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi dosen, melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Namun kualitas pendidikan nasional tetap memprihatinkan, solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum ditemukan.

Data BPS sampai tahun 2012, menyatakan bahwa dari 7.419.481 orang lulusan Perguruan Tinggi, sebanyak 421.717 masih menganggur. Angka pengangguran ini menunjukkan gejala *over supply*, bahwa pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih besar dari pertumbuhan kesempatan kerja. Sarjana pendidikan guru memang dibutuhkan, namun program studi tertentu perlu dibatasi karena sudah

jenuh, sehingga LPTK perlu memprioritaskan program studi yang dibutuhkan. (Depdiknas, 2009)

Adanya fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja, memerlukan adanya perubahan dalam pola penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu memperbaiki respon terhadap berbagai tantangan yang ada. Sikap kurang tanggap terhadap perubahan yang ada dilingkungan sekitar disebabkan oleh muatan kurikulum perguruan tinggi masih berorientasi keilmuan semata.

Demikian pula saat ini masyarakat semakin sadar mengenai pentingnya pendidikan tinggi berkualitas dan menuntut relevansi pendidikan tinggi dalam kehidupan nyata dengan sistem yang lebih baik. Situasi terkini menurut Syafiq (2014) ada dua kelompok besar. *Pertama* massifikasi pendidikan tinggi yang ditandai dengan jumlah perguruan tinggi yang semakin meningkat, kemampuan dan *demand* masyarakat meningkat, menguatnya pengakuan formal, pengetahuan dan pengalaman (kredensialisme), tuntutan terhadap hubungan lurus antara pendidikan dengan status sosial ekonomi dan hadirnya paradigma “*knowledge society* dalam rangka *knowledge economy*. *Kedua* adanya dinamika global menyebabkan kompetisi antara perguruan tinggi meningkat, kompetisi regional dan internasional meningkat dan adanya tuntutan terhadap *employability* lulusan perguruan tinggi melalui penekanan pembelajaran.

Situasi tersebut menyebabkan tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi, dan yang harus dijawab, dalam perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja bagaimana perguruan tinggi berperan dalam menyiapkan lulusannya untuk segera mendapat pekerjaan, dalam hal ini pendidikan tinggi perlu menekankan pentingnya pemerolehan pengetahuan dalam kaitannya dengan deskripsi tugas di dunia kerja.

Berbagai perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja telah mengurai pentingnya penguasaan kompetensi, baik yang sifatnya *hard skills*, maupun *soft skills*. Marwanti dan Yuriani (2008) menyebutkan bahwa pentingnya kemampuan lulusan untuk program studi Boga adalah menguasai kompetensi produksi, pelayanan

dan manajerial. Sedangkan aspek *employability skills* telah diidentifikasi oleh Kokom Komariah, (2013) adalah meliputi aspek keandalan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan pertimbangan, inisiatif, interest, kemandirian, kesopanan, kedisiplinan, dan kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran.

Berdasarkan hal tersebut bimbingan karier kejuruan sangat penting dilakukan. Di Fakultas Teknik UNY program ini telah dilaksanakan melalui pembelajaran, namun pola penyelenggaraan masih sangat beragam. Model pembelajaran untuk pelaksanaan mata kuliah bimbingan karier belum ada yang teruji melalui penelitian, perspektif terhadap dunia kerja masih sangat terbatas, sehingga wawasan mahasiswa terhadap karier yang akan dijalannya ke depan masih terbatas pula. Lulusan Prodi Boga masih dipersepsi terbatas pada bidang kuliner di restoran dan hotel, atau bekerja sebagai guru pendidikan vokasi pada berbagai level pendidikan.

Terkait dengan perannya pendidikan tinggi seperti dikemukakan di atas, dan kesulitan yang dijumpai di lapangan, maka perlu adanya model pembelajaran yang mengintervensi karier melalui mata kuliah, agar model yang dihasilkan dapat dijadikan jembatan oleh mahasiswa untuk lebih siap memasuki dunia kerja.

## **B. Urgensi Penelitian**

Bekerja berfungsi memberikan nilai-nilai dan kebahagiaan yang diharapkan bagi diri sendiri dan juga masyarakat. Alasan-mengapa orang bekerja bagi diri sendiri adalah untuk kepuasan, keamanan, kemerdekaan finansial, perbaikan nasib, perbaikan taraf hidup, dan harga diri. Sedangkan bagi masyarakat bekerja merupakan sumber penghasilan, pengatur waktu dan uang, dan sarana peningkatan karir dan kepribadian. (Wayan Winata ,1979:54-59).

Sulitnya seseorang mendapat pekerjaan telah dikemukakan oleh Hurlock, sejak tahun 1994, disebabkan oleh banyak hal yaitu: (1) jumlah dan jenis pekerjaan yang berbeda yang akan dipilih terus bertambah; (2) tuntutan perubahan kebutuhan yang begitu cepat akan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan; (3) tingkat

fleksibilitas waktu kerja yang rendah menjadikan wanita sulit untuk menyesuaikan diri dengan jadwal pekerjaan kantor dan tugas-tugas dirumah; (4) perlu persiapan yang lama dan memakan banyak biaya untuk membentuk karier sehingga sulit sekali bagi seseorang untuk menukar kariernya; (5) jabatan dan tugas tertentu dipandang sebagai pekerjaan khusus untuk wanita, dan pekerjaan tertentu dianggap sebagai tugas pria; (6) pekerjaan tertentu dianggap sangat menyenangkan dan pekerjaan tertentu dianggap tidak menyenangkan; (7) pekerjaan yang kurang mempunyai jaminan keamanannya; (8) minimnya pengalaman dan pelatihan yang diperoleh; (9) pendidikan dan pelatihan tidak memenuhi syarat; (10) sasaran penjurusan yang diperoleh sejak masa anak-anak hingga masa dewasanya tidak realistis; (11) nilai dan harapan yang tidak realistis. (Hurlock, 1994:280)

Beberapa kekuatan bimbingan karir adalah: (1) dapat memberikan kontribusi langsung sehingga seseorang mempunyai keputusan dan tindakan karir. Tanpa dukungan seperti itu mungkin seseorang akan membuat keputusan yang buruk tentang pilihan karir; (2) menyebabkan bertambahnya kepercayaan dan keamanan ketika menghadapi peran dan perubahan organisasi; (3) mengarah pada kepuasan kerja ke tingkat yang lebih tinggi jika seseorang sedang mengembangkan karir dalam pekerjaannya; (4) peningkatan kinerja, dan memberikan kontribusi untuk pembentukan dan pemenuhan kebutuhan lebih realistis dalam kontrak psikologis. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

Tujuan *Career Based Intervention* (CBI) dikemukakan dalam *licking heights local school district* (2011) adalah *Career Based Intervention help students with barriers to career and academic success improve academic competencies, graduate from high school, develop employability skills, implement a career plan, and participate in a career pathway in preparation for postsecondary education and careers. CBI programs provide combined educational and work-based learning opportunities for students in grades 7 through 12 who demonstrate academic and/or*

*social maturity difficulties in school. The number of years a student spends in a CBI program is determined locally by the program design and individual student needs.*

Keutamaan dari penelitian ini adalah menghasilkan model *career based intervention* dan perangkatnya yang dapat digunakan sebagai jembatan dalam upaya pembentukan kesiapan kerja bagi para lulusan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Pengembangan Model Career Based Intervention (CBI)**

##### **1. Arah Career based Intervention**

Salah satu *outcome* yang diinginkan dari CBI adalah kesiapan kerja, yang merupakan pengembangan dari pengetahuan dan *skills* yang didapatkan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan jiwa dari pendidikan kejuruan. Mengacu pada berbagai literatur (Wardiman, 1998, Slamet PH 2006, Sugiyono, 2008) fungsi pendidikan kejuruan adalah: (1) menyiapkan siswa menjadi manusia Indonesia seutuhnya yang mampu meningkatkan kualitas hidup, mampu mengembangkan dirinya, dan memiliki keahlian dan keberanian membuka peluang meningkatkan penghasilan, (2) menyiapkan siswa menjadi tenaga kerja produktif, (3) memenuhi keperluan tenaga kerja dunia usaha dan dunia industri, (4) menciptakan lapangan kerja bagi dirinya dan bagi orang lain, (5) merubah status siswa dari ketergantungan menjadi bangsa yang produktif, (6) menyiapkan siswa menguasai iptek, (7) mampu mengikuti, menguasai dan menyesuaikan diri dengan kemajuan iptek, (8) memiliki kemampuan dasar untuk dapat mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Pengembangan model CBI pada prinsipnya mengembangkan kompetensi. Kompetensi mendasari karakteristik orang dan menunjukan cara berperilaku atau berpikir, menggeneralisasikan situasi dan menetap untuk waktu yang lama. Spencer & Spencer (1993: 9) mengemukakan lima tipe karakteristik motivasi, yaitu : (1) Motives. Konsistensi seseorang apa yang diinginkan. Motif merupakan dorongan langsung (2) Traits; karakteristik dan respon yang konsisten dengan situasi atau informasi. (3) Self concept, Sikap, nilai nilai dan gambaran diri seseorang, (4) Knowledge, gambaran tentang seseorang dalam konteks yang spesifik. (5) Skill. kemampuan untuk melakukan tugas fisik, mental tertentu



Berdasarkan beberapa kajian tersebut, kurikulum atau pembelajaran pada pendidikan vokasi intinya menekankan keberhasilan proses pendidikan ditentukan oleh performa lulusannya di lapangan, dengan penekanan pada *motives, traits, self concept, knowledge* dan *skills*.

*Career based Intervention* (CBI) merupakan salah satu pendekatan yang digunakan dalam mengembangkan mata kuliah bimbingan karier dalam upaya pengembangan diri peserta didik, di dalamnya mencakup bimbingan terhadap kehidupan pribadi, kemampuan sosial, wawasan dan perencanaan karir. Bimbingan biasanya dilaksanakan secara terprogram dan tidak terprogram. Kegiatan terprogram dilaksanakan melalui perencanaan khusus dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual, kelompok, dan atau klasikal yang diikuti oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Kegiatan tidak terprogram (rutin, spontan, keteladanan) dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah yang diikuti oleh semua peserta didik. (Depdiknas 2009).

Bimbingan karir termasuk pusat pengembangan individu dengan data dan analisis tentang kemampuan individu, pengembangan pribadi bertujuan memberikan pengalaman langsung yang relevan untuk landasan karir jangka panjang. Selanjutnya hal yang bisa dianggap strategis untuk keberhasilan bimbingan karier adalah bersama-sama membuat program pengembangan karir atau sistem yang disediakan oleh organisasi bagi para stafnya. Oleh karena itu bimbingan karir mungkin menjadi bagian dari tenaga kerja atau manajemen strategi pengembangan organisasi. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

CBI harusnya mengacu pula pada perencanaan bimbingan karier. ILO (2011:7) menuliskan bahwa bimbingan dan konseling harus bisa membantu peserta didik dalam membuat keputusan menyangkut pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, dan permintaan pasar kerja. 4 (empat) focus utama pelayanan

yang dijabarkan meliputi (1) kesadaran diri, (2) kesadaran akan kesempatan, (3) pembuatan keputusan.

Proses pelayanan tersebut, merupakan proses pengambilan keputusan. (1) Kesadaran diri menyangkut apakah yang kumau, saya ahli bidang apa. (2) Kesadaran akan kesempatan menyangkut apakah kesempatan yang tersedia bagi saya dalam hal pekerjaan dan pendidikan. (3) Pembuatan keputusan; bagaimana saya harus membuat keputusan factor apa yang harus saya pertimbangkan atau tidak saya pertimbangkan dalam membuat keputusan pendidikan atau pekerjaan.; (4) Pembelajaran transisi, menyangkut bagaimana saya melakukan keputusan ini, apa langkah awal yang harus saya ambil dalam menuju pekerjaan yang saya ingini. (ILO: 2011:7)

Hasil studi empirik yang dilakukan oleh Campbel 1983 , bimbingan karier menunjukkan hal yang positif yaitu: (1) *improved school involment and performance*, (2) *personal and interpersonal skills*, (3) *preparation for career*, (4) *career planning skills*, (5) *career awareness and exploration*. (Herr, Cramer, Niles, 2004: 48).

## **2. Perspektif Nilai dan Pilihan terhadap Kerja**

Salah satu yang menjadi perspektif pendidikan tinggi dan dunia kerja adalah perspektif nilai dan pilihan. Syafiq (2014) menjelaskan bahwa perspektif nilai dan pilihan merupakan tantangan terhadap konsensus motif ekonomi dan status sosial yang mendasari seseorang untuk bekerja. Nilai-nilai tersebut meliputi (1) nilai intrinsik berupa kebanggaan terhadap profesionalisme, (2) otonomi dalam kerja, yaitu kuasa untuk menetapkan sendiri tujuan kerja, proses dan penjadwalan, (3) nilai-nilai yang terkait dengan fungsi inovasi pengetahuan yang sistematis, misalnya melaksanakan penelitian, ketertarikan terhadap hal-hal baru, keinginan inovasi dan invensi, serta nilai-nilai ideal mengubah kehidupan yang lebih baik, (4) kondisi kerja dan lingkungan kerja yang dinilai semakin penting dalam pemilihan pekerjaan, (5)

lingkungan sosio komunikatif di luar dunia kerja seperti alasan yang terkait dengan keluarga, dan nilai-nilai kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Nilai-nilai yang dikemukakan di atas dapat menjelaskan berbagai fenomena yang ada di dunia kerja, sehingga dengan mudahnya terjadi seseorang untuk berpindah pekerjaan, rendahnya loyalitas atau tingginya *demand* terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu tujuan bimbingan karier dan konseling perlu ditekankan kembali yaitu (1) Memiliki pemahaman diri, yang meliputi kemampuan, minat dan kepribadian yang terkait dengan pekerjaan; (2) memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja; (3) memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama; (4) memahami relevansi kompetensi belajar sesuai dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan; (5) memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja; (6) memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi; (7) mengenal keterampilan, minat dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, maka setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut; (8) memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier; (9) memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. (Syafiq, 2014)

Persepsi tentang karier dan pilihan akan dipengaruhi pula oleh kepuasan kerja. Kondisi yang memengaruhi kepuasan dalam kerja Hurlock (1994:287), mengemukakan 12 (dua belas) hal penting yaitu :

- 1) Kesempatan dalam memilih kerja. Mereka akan lebih merasa puas apabila dapat menggunakan kemampuan dan pelatihan mereka daripada mereka mengerjakan apa yang tersedia.
- 2) Pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat. Pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pekerja lebih memuaskan daripada dengan pekerjaan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan minat seseorang.
- 3) Harapan kerja, orang dewasa yang berharap pekerjaannya dapat memberikan otonomi kepadanya pada masa mereka masih muda dan membawa peningkatan pangkat secara cepat;
- 4) Pekerjaan yang menarik dan yang tidak menarik. Makin menarik tugas-tugas yang ada dalam suatu pekerjaan, semakin besar rasa puas yang diperoleh. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menarik dan membosankan menimbulkan ketidakpuasan;
- 5) Tingkat orientasi karier. Pekerja yang berorientasi pada karier sanggup bekerja sampai batas kemampuannya untuk meningkatkan ketrampilan dan mengorbankan diri dalam waktu dan usaha dengan harapan akan mencapai keberhasilan;
- 6) (6) Keamanan pekerjaan. Tingkat keamanan kerja sangat menyumbang bagi kepuasan kerja, sedangkan ketidakpastian membuat prestasinya akan menambah orang merasa mereka sedang duduk dipuncak gunung;
- 7) Tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan biasanya jaminan kerja semakin baik. Pegawai yang paling sedikit memperoleh kepuasan adalah mereka yang putus sekolah, sebab mereka memperoleh pekerjaan yang bersifat statis atau kurang jaminan kelanggengan;
- 8) Kesempatan untuk peningkatan. Pekerja yang melihat kemungkinan akan dapat dipromosikan, merasa jauh lebih puas dengan pekerjaannya ketimbang pekerja yang tidak mempunyai kesempatan tersebut;

- 9) Stereotipe kerja yang ideal; Stereotipe yang tidak menyenangkan seperti pekerjaan pelayan atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan jenis keahlian, membuat pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka bila mereka menyadari bahwa mereka tidak dihargai oleh kelompok sosialnya;
- 10) Stres karena kerja. Tanggung jawab terlalu banyak, beban kerja yang terlalu berat, atau perlunya membuat keputusan yang memengaruhi hidup orang lain cenderung menimbulkan stres dan memperlemah kepuasannya terhadap kerja;
- 11) Kondisi kerja. Besarnya otonomi yang layak diperoleh, kesempatan bergaul dengan para teman sekerja, kurangnya diskriminasi, perlakuan dan pandangan yang adil dari atasan dan tunjangan hidup yang lebih dari cukup menambah tingkat kepuasan seorang pekerja.
- 12) Perilaku orang penting. Kepuasan pekerja meningkat apabila mereka tahu bahwa anggota keluarganya merasa bangga dengan pekerjaannya dan puas dengan gaji yang mereka terima dan juga apabila rekan-rekan dan anggota dari kelompok sosialnya menghargai pekerjaannya dengan senang hati. (Hurlock, E.B 1994:287).

Ke dua belas hal tersebut dapat menjadi cerminan, dan akan menjadi bahan untuk orientasi karier mahasiswa. Orientasi karier ialah *readiness of individual to make choice*, yang berarti kesiapan individu untuk membuat keputusan-keputusan yang tepat (Super dalam Sharf, 1992:155). Keputusan yang dimaksud adalah keputusan-keputusan tentang karier. Orientasi karier merupakan dimensi kematangan karier. Osipow (1983:161). Mengemukakan 4 hal yang mempengaruhi orientasi karier yaitu : (1) Informasi dan perencanaan, dimensi ini berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karier dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karier; (2) Konsistensi pilihan karier, dimensi ini meliputi konsistensi pilihan berdasarkan bidang, tingkat dan keluarga; (3) Kristalisasi sifat, dimensi ini meliputi minat karier, kepedulian terhadap kompetensi karier, kesukaan untuk bekerja, fokus mendapat penghargaan dalam bekerja, independensi karier dan

penerimaan tanggung jawab dan perencanaan karier; dan (4) Kebijakan pilihan karier, dimensi ini ditandai adanya hubungan antara kemampuan dengan pilihan karier, minat dengan pilihan karier dan aktivitas dengan pilihan karier.

Dari kesimpulan di atas Orientasi karier yaitu mengarah, arah atau kecenderungan dari apa yang diharapkan terhadap karier.

#### **4. Informasi Dunia Kerja**

Salah satu bentuk yang bisa diberikan pada mahasiswa dalam pelaksanaan bimbingan karier adalah informasi karier yaitu fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan atau karir dan bertujuan untuk membantu individu memperoleh pandangan, pengertian dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja. Lebih lanjut fakta-fakta yang relevan dikemukakan oleh Dewa Ketut Sukardi (1984:112) meliputi: (1) Potensi pekerjaan termasuk luasnya, komposisinya, faktor-faktor geografis, jenis kelamin, tingkat usia, dan besarnya kelompok-kelompok industri; (2) Struktur kerja dan besarnya kelompok-kelompok kerja; (3) Ruang lingkup dunia kerja meliputi: pemahaman lapangan kerja, perubahan populasi permintaan dari masyarakat umum yang membaik dan perubahan teknologi; (4) Perundang-undangan peraturan atau perjanjian kerja; (5) Sumber-sumber informasi dalam rangka mengadakan studi yang berkaitan dengan pekerjaan; (6) Klasifikasi pekerjaan dan informasi pekerjaan; (7) Pentingnya dan kritisnya pekerjaan; (8) Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakekat dari pekerjaan; (9) Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan; (10) Pemenuhan kebutuhan untuk bermacam-macam pekerjaan; (11) Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja; (12) Pendapatan dan bentuk-bentuk imbalan dari bermacam-macam pekerjaan; (13) Kondisi-kondisi kerja dalam berjenis-jenis pekerjaan; (14) Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan; (14) Ciri-ciri khas tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut, model *career based intervention* diharapkan dapat menyiapkan mahasiswa untuk meningkatkan kualitas diri, mengetahui informasi

karier, dan siap secara teknis menghadapi wawancara, membuat lamaran pekerjaan yang baik.

## **5. Teori Belajar yang Mendasari *Career based Intervention* (CBI)**

Berkaitan dengan konstruksi teoritik terdapat beberapa teori yang mendasari digunakannya pendekatan *career based intervention* dalam pengembangan mata kuliah bimbingan karier, yaitu :

### **1) Teori Belajar Kognitif**

Teori belajar kognitif ini menekankan bahwa belajar merupakan aktivitas yang melibatkan proses berfikir yang sangat kompleks, bagian-bagian dari satu situasi saling berhubungan dengan seluruh konteks situasi tersebut. Teori ini berpandangan bahwa belajar merupakan suatu proses internal yang mencakup ingatan, retensi, pengolahan informasi, emosi dan aspek-aspek kejiwaan yang lainnya.

Tokoh-tokoh dalam teori kognitif ini adalah Jean Piaget, dan Bruner. Menurut Piaget, proses belajar terdiri dari tiga tahapan yakni asimilasi, akomodasi, dan equilibrasi (Suciati, 2001:11). Proses asimilasi adalah proses penyatuan informasi baru ke dalam struktur kognitif yang sudah ada dalam benak mahasiswa. Proses *akomodasi* adalah penyesuaian struktur kognitif ke dalam situasi yang baru dan proses *equilibrasi* adalah penyesuaian berkesinambungan antara asimilasi dan akomodasi. Menurut teori ini proses belajar akan berjalan dengan baik dan kreatif jika dosen memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk menemukan suatu aturan melalui contoh-contoh yang menggambarkan aturan yang menjadi sumbernya (Suciati, 2001:15).

Teori kognitif dapat diklasifikasi menjadi teori pemerolehan informasi dan teori konstruktivistik. Belajar adalah proses mengkonstruksi pengetahuan. Manusia dapat mengetahui sesuatu dengan menggunakan indranya, melalui interaksinya dengan objek dan lingkungannya (Budiningsih, 2008:57).

Menurut Fadjar Shadiq dan Nur Amini Mustajab, (2011:27) faktor yang mempengaruhi perkembangan kognitif berdasarkan teori Piaget dipengaruhi oleh empat hal berikut: (1) kematangan (*maturation*) otak dan sistem syarafnya. (2) pengalaman (*experience*) yang terdiri atas pengalaman fisik (*physical experience*), yaitu interaksi manusia dengan lingkungannya. dan pengalaman logika-matematis (*logico-mathematical experience*), yaitu kegiatan-kegiatan pikiran yang dilakukan manusia. (3) transmisi sosial (*social transmission*), yaitu interaksi dan kerjasama yang dilakukan oleh manusia dengan orang lain. (4) penyeimbangan (*equilibration*), suatu proses, sebagai akibat ditemuinya pengalaman (informasi) baru, dalam hal ini dicontohkan anak yang berbakat terhadap sesuatu bidang, namun karena ia tidak mendapat tantangan yang cukup, maka perkembangan kognitifnya akan terhambat.

Peserta didik membangun struktur kognitif yang mencakup: (1) *procedural knowlege* yaitu menjawab *how, techniques, skills, and abilities*; (2) *propositional knowledge* , yaitu *that, facts, concepts, proposition*; dan (3) sikap, nilai-nilai. Struktur kognitif yang terbangun membantu peserta didik untuk membuat keputusan apa yang perlu dilakukan, bagaimana melakukan, dan apa yang tidak boleh dikerjakan.

Belajar merupakan proses aktif, mahasiswa mengkonstruksi diri, membuat wacana, dialog, pengalaman fisik, dan lain-lain. Belajar juga merupakan proses mengasimilasi dan menghubungkan pengalaman atau informasi yang dipelajari dengan pengertian yang sudah dimiliki mahasiswa sehingga pengetahuannya berkembang (Pannen, 2001: 18).

## 2) Teori Belajar Humanistik

Teori belajar humanistik berakar dari pendekatan filsafat eksistensial yang memandang siswa memiliki potensi yang harus dikembangkan melalui pendidikan. Teori ini muncul pada pertengahan abad ke 20. Beberapa tokoh teori belajar humanis yaitu Habermas, Maslow dan Carl Roger

Menurut Habermas ada 3 tipe belajar yaitu (1) *technical learning*, bagaimana mahasiswa berinteraksi dengan lingkungan alamnya secara benar; (2)



*practical learning*, bagaimana seseorang dapat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, dengan orang-orang di sekitarnya; dan (3) *emancipatory learning*, menekankan upaya agar seseorang mencapai sesuatu pemahaman dan kesadaran yang tinggi akan terjadinya perubahan atau transformasi budaya dalam lingkungan sosialnya. Menurut teori ini interaksi dengan lingkungan merupakan proses belajar yang dapat membawa perubahan pada diri mahasiswa sebagai peserta didik.

Abraham Maslow dalam Slavin (1994: 351) percaya bahwa manusia tergerak untuk memahami dan menerima dirinya. Teori yang populer sampai sekarang adalah teori tentang *Hierarchy of Needs*. Visualisasi gagasan Maslow tersebut berupa piramida sehingga sering disebut Piramida hirarki kebutuhan Maslow. Pembelajaran berfungsi menyediakan pengalaman yang berharga untuk membantu memperlancar perkembangan pribadi mahasiswa. Belajar difokuskan dengan arah yang jelas untuk membantu mengembangkan potensi peserta didik secara utuh dan optimal. Pendekatan *Career based Intervention* relevan dengan teori ini, karena tingkah laku manusia mencakup determinan-determinan intrinsik dan ekstrinsik. Maslow menyebutkan lima jenis kebutuhan dasar manusia secara berjenjang. Pada tingkat yang paling bawah terletak kebutuhan fisiologis, (*physiological needs*), tingkat kedua kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*need for self security and security*), tingkat ketiga kasih sayang (*need for love and belongingness*), tingkat ke empat mencerminkan kebutuhan atas penghargaan diri (*need for self-esteem*), dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*need for self-actualization*). Berdasarkan pendekatan ini motivasi memiliki nilai penting karena mendorong peserta didik untuk mencapai tujuan.

Demikian halnya dengan Carl Rogers adalah seorang psikolog humanistik yang menekankan perlunya sikap saling menghargai dan tanpa prasangka Menurut Rogers yang terpenting dalam proses pembelajaran adalah pentingnya guru memperhatikan prinsip pendidikan dan pembelajaran, yaitu: (1) menjadi manusia berarti memiliki kekuatan yang wajar untuk belajar, (2) siswa akan mempelajari hal-

hal yang bermakna bagi dirinya, (3) pengorganisasian bahan pengajaran berarti mengorganisasikan bahan dan ide baru sebagai bagian yang bermakna bagi siswa, (4) belajar yang bermakna dalam masyarakat modern berarti belajar tentang proses (/lugtyasyonos3ip. diakses 22 Mei 2011).

Penerapan teori humanisme dalam pembelajaran menekankan tugas guru sebagai fasilitator. Tugas-tugas tersebut meliputi: (1) penciptaan suasana awal, situasi kelompok dan pengalaman belajar; (2) membantu untuk memperoleh dan memperjelas tujuan-tujuan belajar, baik secara perorangan, kelompok maupun yang bersifat kelembagaan dan umum; (3) mempercayai adanya keinginan dari masing-masing siswa untuk melaksanakan tujuan; (4) mengatur dan menyediakan sumber-sumber untuk belajar yang dapat dimanfaatkan para siswa; (4) menempatkan dirinya sendiri sebagai suatu sumber yang fleksibel untuk dapat dimanfaatkan oleh kelompok; (5) menanggapi hasil refleksi individu dan kelompok dengan cara yang sesuai ([http //edukasi.kompasiana.com/2011/10/24](http://edukasi.kompasiana.com/2011/10/24))

Berdasarkan pendapat tersebut peran guru dalam pembelajaran humanistik adalah menjadi fasilitator bagi para siswa, memberi motivasi, kesadaran mengenai makna belajar dalam kehidupan siswa, memfasilitasi pengalaman belajar kepada siswa dan mendampingi siswa untuk memperoleh tujuan pembelajaran.

Aplikasi teori humanistik pada peserta didik lebih menunjuk pada spirit selama proses pembelajaran. Mahasiswa berperan sebagai pelaku utama (*student center*) yang memaknai proses pengalaman belajarnya sendiri. Diharapkan siswa memahami potensi diri, mengembangkan potensi dirinya secara positif dan meminimalkan potensi diri yang bersifat negatif.

## **6. Kompetensi Pendidikan Vokasi Diploma III Bidang Boga**

Pengembangan sistem pendidikan atau pelatihan dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dewasa ini. Walaupun gagasan ini bukan merupakan hal yang baru, namun rintisan

pelaksanaannya berdasarkan konsep yang jelas belum banyak direalisasikan sebagaimana yang diharapkan.

Pembelajaran yang perlu dikembangkan dalam rangka pembentukan kompetensi adalah interaksi yang memungkinkan para siswa mampu membangun pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui berbagai modus transformasi pengalaman belajar. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum program studi pendidikan kejuruan perlu berorientasi pada dunia kerja, sedangkan pembelajarannya berorientasi pada siswa (Depdiknas, 2004).

Kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh suatu program studi, seharusnya tidak semata-mata diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas secara teknis yang bersifat unjuk kerja yang dapat diamati, (*performance observable*), tetapi juga menyangkut kemampuan dasar (*key competencies*) yang bersifat intelektual dan mental emosional yang diperlukan bagi perkembangan sikap profesional dan pelayanan dan perkembangan aspek-aspek kehidupan yang lebih luas, seperti peka dan responsive terhadap berbagai hal yang terjadi, rasional dan berpikir logis, membuat keputusan, bertanggungjawab dan mandiri dan dapat bekerja sama (Depdiknas: 2002).

Amerika Serikat pada tahun 1991 telah merumuskan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan mampu bersaing dalam era perdagangan pasar bebas yaitu: (1) kompetensi dasar yang terdiri dari ketrampilan berpikir, dan kualitas personal, dan (2) kemampuan menggunakan sumberdaya, ketrampilan interpersonal, informasi, sistem dan teknologi.

Kompas (17 Desember 2007) mengangkat opini bahwa betapa pentingnya aspek kompetensi, karena itu prinsip *linkage and matching* harus dikembangkan. Paradigma pendidikan harus mulai berubah dari *supply minded* (orientasi jumlah) menjadi *demand minded* (kebutuhan) ke dunia kerja. Kompetensi apa saja yang dibutuhkan pasar kerja ke depan harus digali.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi kerja mencakup tiga aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap (Wenrich, 1974: 38). Untuk mengetahui sejauhmana kompetensi yang dicapai peserta didik sebagai hasil pendidikan yang diperolehnya disesuaikan dengan fokus bidang kejuruan yang diinginkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bidang kejuruan.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap sesungguhnya merupakan suatu yang saling terkait. Boyett & Boyett (1998) dalam Ritawati Mahyudin (2002: 2) memaknai pengetahuan sebagai pengetahuan tentang mengapa sesuatu itu bekerja. Dengan kata lain, pengetahuan berkaitan erat dengan prinsip kerja sesuatu. Pengetahuan tentang prinsip kerja berkaitan langsung dengan apa, mengapa dan bagaimana mengerjakan sesuatu. Boyett & Boyett memaknai keterampilan sebagai kemampuan menggunakan pengetahuan untuk membuat sesuatu terjadi. Ini berarti kemampuan membuat sesuatu terjadi perlu didukung oleh pengetahuan yang bersifat prosedural. Dengan kata lain pengetahuan yang terkait praktik bidang boga bersifat prosedural. Dengan demikian, pengetahuan dalam praktik kejuruan mencakup pengetahuan tentang prinsip kerja dan prosedur kerja. Pengetahuan prosedural menurut Ratna Willis Dahar (1989:61); adalah pengetahuan tentang melakukan sesuatu. Ini berarti pengetahuan dalam pengertian ini bersifat dinamis, karena berkaitan dengan langkah-langkah kerja.

Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), yaitu kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang menyetarakan pendidikan dan pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan. Penjenjangan untuk lulusan Diploma III paling rendah setara dengan jenjang 5, dan dapat dikualifikasikan dalam jabatan teknisi atau analisis. Deskripsi penjenjangan kualifikasi KKNI untuk jenjang 5 tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Jenjang Kualifikasi KKNi Jenjang Diploma III**

No	Uraian
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun yang belum baku dengan menganalisis data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kualitas yang terukur.
2.	Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah procedural.
3.	Mampu mengelola kelompok kerja dan menyusun laporan tertulis secara komprehensif.
4.	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok.

Sumber: Lampiran PP RI no 8 tahun 2012

Berdasarkan tuntutan di atas jelas bahwa misi pendidikan diploma untuk pengadaan tenaga kerja yang berkualitas bukanlah hal yang ringan, menciptakan tenaga teknis atau analis tidak bisa diterima di dunia kerja apabila lulusan tidak memenuhi kualifikasi kompetensi sesuai dengan dunia kerja, dan untuk menjadi analis pengetahuan kerja terkait dengan prosedur kerja harus mempunyai kemampuan menjawab apa, mengapa dan bagaimana melakukan sesuatu, atau mencakup pengetahuan tentang metode, proses, dan teknik melakukan sesuatu kegiatan. Ini berarti pengetahuan prosedural selain bersifat dinamis juga bersifat praktis.

Jenis pekerjaan dalam dunia usaha bidang boga, seperti halnya industri restoran menghasilkan produk yang berwujud (*tangible product*) antara lain makanan dan minuman dan produk yang tidak berwujud (*intangible product*) antara lain: jasa pelayanan, rasa aman, keramahan, kenyamanan, dan lain sebagainya. Banyak jenis pekerjaan yang terkait dengan bidang boga antara lain *Bakers, Chef and Head Cooks, Food Service Managers, Cooks, Short Order, Cafeteria, Food Concession*. Berdasarkan data yang diperoleh dari ringkasan laporan *careeronestop*, melalui *O Net On Line* menunjukkan bahwa tugas untuk seorang *chef* adalah :

- *Check the quality of raw and cooked food products to ensure that standards are met.*
- *Monitor sanitation practices to ensure that employees follow standards and regulation.*
- *Check the quantity and quality of received products.*
- *Order or requisition food and other supplies needed to ensure efficient operation.*
- *Supervise and coordinate activities of cook and workers engaged in food preparation.*
- *Inspect supplies, equipment, and work areas to ensure conformance to established standards*
- *Determine how food should be presented, and create decorative food display.*
- *Instruct cooks and order workers in the preparation, cooking, garnishing, and presentation of food.*
- *Estimate amount and cost of required supplies, such as food and ingredients.*
- *Collaborate with other personnel to plan and develop recipes and menu, taking into account such seasonal availability of ingredients and the likely number of customers. (<http://online.onetcenter.org/link/summary>, up date 2008)*

Berdasarkan karakteristik tugas tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang *Head Cook* harus memenuhi kriteria: (1) mampu menggunakan peralatan dan teknologi (*tools and teknologi*); (2) mempunyai pengetahuan yang berkaitan dengan proses produksi, manajemen dan layanan; (3) mempunyai keterampilan manajemen sumber-sumber daya, negosiasi; (4) mempunyai kebiasaan yang baik bagaimana bicara, berfikir induktif dan deduktif; (5) aktivitas kerja, berfikir kreatif, membuat keputusan dan memecahkan masalah; (6) bekerja sesuai konteksnya bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, kontak dengan orang lain; (7) interest, realistik dan

artistik; (8) *work style*, toleran, mempunyai kontrol diri, inisiatif, dan persisten, serta (9) berdasarkan nilai-nilai kerja.

Penjelasan di atas memberi gambaran bahwa pekerjaan sebagai juru masak membutuhkan kompetensi yang kompleks, bukan *skills* yang terbatas pada kemampuan mengoperasikan alat saja, tetapi sampai pada penghayatan nilai-nilai kerja itu sendiri, sesuatu yang agak sulit dicapai oleh lulusan yang tidak mempunyai pengalaman. Bagi lembaga pendidikan yang masih konvensional dalam melaksanakan program pembelajarannya, bisa dipastikan bahwa tuntutan-tuntutan kompetensi tersebut sulit dijangkau dan dihayati oleh mahasiswa sebagai kompetensi yang harus dicapainya.

Gisslen (2007:11) menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pekerja dalam bidang pengolahan dan pelayanan makanan dibutuhkan standar profesionalisme. Tugas yang dibebankan pada pendidikan bidang pengolahan dan pelayanan makanan adalah pada dikuasainya seperangkat *skills* dan *attitudes*. Dalam banyak hal *attitudes* lebih penting daripada *skills*, karena sikap yang baik tidak hanya akan membantu belajar *skills*, tetapi juga mempersiapkan siswa dalam menghadapi berbagai kesulitan yang akan dihadapi dalam karirnya di kemudian hari.

Kesuksesan bagi pekerja dalam bidang pengolahan dan pelayanan makanan mengikuti tingkah laku dan sikap yang tidak tertulis yang dinamakan profesionalisme. Gisslen (2007:11) menjelaskan bahwa profesionalisme ditandai dengan: (1) *possitive attitude toward the job*; mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, senang dan menginginkan pekerjaan yang terbaik, bekerja cepat, efisien, rapih dan *safety*; (2) *staying power food service*; menuntut stamina yang baik dan bersedia bekerja keras; (3) *ability to work with people*; pekerja bidang *food service* akan bekerja dalam tim, dan dituntut untuk dapat bekerja sama dengan orang-orang berbagai karakter; (4) *eagerness to learn*, industri makanan berganti dengan sangat cepat, dengan demikian sangat dibutuhkan ide-ide baru dan ada keinginan untuk belajar untuk selalu menjadi lebih baik; (5) *experience*, ijazah Diploma tidak

otomatis menjadikan seseorang menjadi *chef*, karena untuk menjadi seorang *chef* dibutuhkan praktik, praktik dan praktik selama beberapa tahun; (6) *dedication to quality*; Kualitas yang tinggi tidak berarti harus dengan harga yang mahal, tetapi dari bahan yang tersedia mempunyai keinginan untuk mendapatkan kualitas yang terbaik; (7) *good understanding*; untuk pekerja pemula, pengetahuan dasar akan memberi kontribusi saat mencari pengalaman di tempat kerja, karena ketika kita mengolah makanan, kita akan memahami apa yang kita inginkan.

Sikap profesional adalah sesuatu yang tertanam di dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya, yaitu peduli kepada mutu, bekerja cepat, tepat, efisien tanpa atau dengan pengawasan orang lain, menghargai waktu, dan menjaga reputasi (Jorlin Pakpahan 2002:236). Pembentukan sikap profesional bukan hal yang mudah, dan tidak dapat diajarkan dengan hanya memberikan pengertian dan pemahaman saja. Sikap profesional hanya dapat dibentuk melalui proses pembiasaan yang memerlukan waktu yang lama sampai kebiasaan itu terinternalisasikan pada diri seseorang.

*Employability skills* digunakan untuk mendapatkan, menjaga dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin (Robinson 2000:2). *Employability skills* dapat dikategorikan menjadi: (1) *basic academic skills*; (2) *higher-order thinking*; (3) *personal qualities*. Ketiga kategori tersebut dapat dipaparkan dalam sederetan *skills* sebagai berikut:



Tabel 2. Kategori *Employability Skills*

<b><i>Basic Academic Skills</i></b>	<b><i>Higher-Order Thinking,</i></b>	<b><i>Personal Qualities</i></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reading</i></li> <li>• <i>Writing</i></li> <li>• <i>Science</i></li> <li>• <i>Math</i></li> <li>• <i>Oral Communication</i></li> <li>• <i>Listening</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Learning</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Reasoning</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Thinking Creatively</i></li> <li>• <i>Decisions Making</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Problem Solving</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Responsible</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Self Confidence</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Self Control</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Social Skills</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Honest</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Have Integrity</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Adaptable and Flexible</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Team Spirit</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Punctual and Efficient</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Self Directed</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Good Work Attitude</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Well Groomed</i></li> <li>• <i>Cooperative</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Self Motivated</i></li> <li>• <input type="checkbox"/> <i>Self Management</i></li> </ul>

(Sumber: Robinson 2000. *Community Workforce Departement Specialist*)

*Academic skills* diperlukan untuk para pekerja agar mempunyai kemampuan untuk mendengarkan dan membaca instruksi dan melaksanakan instruksi tersebut. Kemampuan berkomunikasi diperlukan agar ketika mereka ditanya mampu memberi respon baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan membaca diperlukan untuk memahami dan menggunakan bahan-bahan tertulis, termasuk grafik, bagan, tabel dan menampilkannya. Kemampuan matematika juga diperlukan untuk melakukan perhitungan dasar yang akurat.

Kemampuan berpikir diperlukan agar mereka mampu membuat argumentasi, memberi pendapat pada keputusan yang urgen. Orang yang mampu berpikir dan bertindak secara logis dan kritis, mampu mengevaluasi situasi untuk mengambil resiko dan memecahkan masalah adalah *asset* yang berharga dan menunjukkan kualifikasi yang tinggi .

Jika *academic skills* dan *higher order thinking skills* begitu penting, demikian pula dengan *personal skills* perlu mendapat perhatian. Robinson (2000:2) mengemukakan alasan bahwa mereka sulit untuk mengatur pekerja yang mempunyai kekurangan *skills personal*. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif apabila didukung oleh pekerja yang mempunyai kepribadian yang baik, memiliki

kepercayaan diri, jujur, terbuka dan hormat, yang mampu melihat bahwa mereka sebagai bagian dari sebuah kelompok dan siap bekerja dalam *team*. Mereka memiliki sikap positif dan mempunyai inisiatif untuk belajar memecahkan masalah, bertanggung jawab, tidak menyalahkan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menetapkan tujuan, dan membuat prioritas dalam pekerjaan mereka, mampu mengelola sumberdaya yang ada, mempunyai kebiasaan yang baik, bekerja sesuai dengan skedul, tepat waktu, berpenampilan baik dan menyenangkan. Dengan demikian kompetensi di bidang boga menuntut *knowledge, skills* dan *employability*

Spencer & Spencer (1993) mengemukakan model yang merupakan rangkaian pengetahuan pekerja. Masing-masing kompetensi dibahas dalam urutan menurun membedakan kepentingannya, selanjutnya bisa dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Generic Competency Model for Technical Profesional**

WEIGHHT*	COMPETENCY
XXXXXXX	<i>Achiement Orientation</i> <i>Measure performance</i> <i>Improves Outcomes</i> <i>Innovates</i>
XXXXXX	<i>Impact and Influence</i> <i>Uses direct persuasion, fact, and figures</i> <i>Gives presentation tailored to audience</i> <i>Shows concern with professional reputationi</i>
XXXX	<i>Conceptual Thinking</i> <i>Recognizes key action, underlying problems</i> <i>Make connections and patterns</i>
XXXX	<i>Analitical Thinking</i> <i>Anticipates obsteccles</i> <i>Breaks problem apart systematicallly</i> <i>Make logical conclutions</i> <i>Sees consequences, implications</i>
XXXX	<i>Initiative</i> <i>Persists in problem solving</i> <i>Addresses problems before asked to</i>
XXX	<i>Self Confidence</i> <i>Expresses confidence in own judgment</i>

	<i>Seek challenges and independence</i>
XXX	<i>Interpersonal understanding</i> <i>Understand attitudes and independence</i>
XX	<i>Concern for Order</i> <i>Seek challenges and independence</i> <i>Check quality of work or information</i> <i>Keep record</i>
XX	<i>Information seeking</i> <i>Contact many difeerence sources</i> <i>Reads Journals, etc</i>
XX	<i>Team and Cooperation</i> <i>Braintorm, solicits input</i> <i>Credit Others</i>
XX	<i>Expertise</i> <i>Expands and uses technical knowledge</i> <i>Enjongs technical work; shares expertize</i>
X	<i>Customers Service Orientation</i> <i>Discovers and meets underlying needs</i>

Sumber : Spencer, spencer (1993: 163).

## 7. Konsep diri, nilai nilai dan gambaran diri seseorang

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna. Manusia dilengkapi dengan pancaindra, fisik dan kemampuan berpikir yang sempurna, yang memungkinkan dapat melakukan sesuatu dengan bijaksana. Kita menyadari bahwa tidak ada satupun manusia yang sama, karena kita diciptakan berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai ciri yang spesifik, baik tinggi badan, warna kulit, bentuk wajah maupun kepribadian.

Banyak orang yang sukses dalam meraih kariernya, namun tidak sedikit mereka yang gagal. Orang yang sukses umumnya mereka yang sudah tahu sejak awal apa tujuan hidupnya, dan bagaimana mengelola potensi dirinya, sedangkan mereka yang gagal umumnya mereka tidak tahu apa yang menjadi tujuan hidupnya, sehingga tidak jelas apa yang harus dilakukannya. Oleh karena itu kemampuan mengenal potensi diri merupakan salah satu kunci sukses dalam kehidupan. Pertanyaan yang menyangkut “Who am I ?” atau siapa siapa saya? walaupun

nampaknya sederhana tapi memerlukan jawaban yang mendalam. Banyak aspek yang perlu diungkap meliputi kelebihan maupun kekurangannya, yang meliputi aspek : fisik, psikis, minat, bakat, cita-cita, kebutuhan-kebutuhan pokok serta gaya hidup yang diinginkan.

Siti Maryatin (2015) menyatakan bahwa pemahaman diri adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri (<http://pemahaman-diri.html>, diakses 18 April 2015). Semakin banyak individu mampu mengenali dirinya, maka ia semakin dalam untuk menyenangi dirinya sendiri. Ia juga dapat memahami perasaannya dan juga memahami berbagai alasan pentingnya sesuatu bagi dirinya. Kegiatan memahami diri adalah berusaha mencermati diri secara keseluruhan, bukan hanya sekedar kemampuan dan ketidakmampuan dalam melakukan sesuatu.

Dalam ilmu komunikasi konsep pengenalan diri, sangat terkenal dengan teori Jendela Johari (Johari Window), teori ini diperkenalkan oleh Joseph Luth dan Harry Ingram, karenanya disebut Johari. Teori ini menggambarkan tingkat saling pengertian antar orang yang berinteraksi.

Guna membantu pemahaman diri, dalam ilmu komunikasi kita mengenal **Jendela Johari (Johari Window)**, yang diperkenalkan oleh Joseph Luth dan Harry Ingram (karenanya disebut Johari). Jendela Johari pada dasarnya menggambarkan tingkatan seseorang dalam berinteraksi dan mencerminkan tingkat keterbukaan dan ketertutupan yang dibagi dalam 4 (empat) kuadran. *open*, *hidden*, *blind*, dan *unknown*. Gambarnya dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 1. Kundran Jendela Jauhari

(1) Daerah terbuka (Open)

Apabila saya tahu dan orang lainpun tahu kelemahan dan kelebihan saya. Itulah gambaran daerah terbuka. Keadaan atau sesuatu yang diketahui diri sendiri dan orang lain. Keadaan tersebut meliputi sifat-sifat, perasaan-perasaan, dan motivasi-motivasinya. Kuadran 1 (Open) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh diri kita sendiri dan orang lain.

(2) Daerah Tersembunyi (*Hidden*)

Ada hal-hal yang saya sendiri tahu, tetapi orang lain tidak tahu. Misalnya rasa sakit atau kecewa yang dirasakan, bagaimana sakitnya saat itu. Rasa sakit itu sangat ia rasakan, tetapi orang lain tidak mengetahuinya. Kuadran 2 (Hidden) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh diri kita sendiri, tetapi tidak diketahui oleh orang lain.

(3) Daerah Buta (*Blind*)

Disebut daerah buta, karena orang itu tidak mengetahui tentang dirinya, dalam hal ini bisa sifat, kebiasaan atau motivasinya, padahal orang lain melihatnya. Sebagai contoh, ia bersikap seolah-olah baik, akrab, padahal orang lain melihatnya begitu berhati-hati dan sangat tertutup, tampak formal dan begitu menjaga jarak dalam pergaulan. Orang ini sering disebut sebagai

seseorang yang buta karena dia tidak dapat melihat dirinya sendiri, tidak jujur dalam menampilkan dirinya namun orang lain dapat melihat ketidak tulusannya. Kuadran 2 (Blind) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh orang lain, tetapi tidak diketahui oleh diri kita sendiri.

(4) . Daerah Gelap (*Unknown*)

Dikatakan “Unknown”, karena baik yang bersangkutan, maupun orang lain dalam kelompoknya tidak mengetahui hal itu secara individu. Sepertinya semua serba misterius. Kuadran 4 (Unknown) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang tidak diketahui, baik oleh diri kita sendiri ataupun oleh orang lain. (

## 8 . Pengembangan Diri

Srijanti, dkk (2009: 47), mengemukakan bahwa ada 11 strategi untuk meraih kesuksesan dalam bekerja, antara lain: (1) Percaya diri; (2) Terampil dalam bekerja, (3) Mampu mengarahkan diri sendiri, (4) Mampu memahami diri sendiri dan pekerjaan orang lain, (5) berani mencoba, (6) Memiliki harga diri yang sehat, (7) Menerima kekurangan dirinya, (8) Murah hati dan bijaksana, (9) Cerdas dalam pergaulan, (10) Membuat orang lain berkesan, (11) Meraih peluang.

**Percaya diri** diperlukan dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja. Setiap orang memiliki kemampuan, tetapi tidak semua orang memiliki kemauan untuk sukses. Percaya diri adalah sifat yang mampu menunjukkan bahwa ia mampu berbuat dan bekerja dengan baik. Selanjutnya Srijanti, dkk menyebutkan bahwa untuk bisa mengembangkan sikap percaya diri , seseorang harus mengetahui: (a) bakat dan kemampuan seseorang, (b) memiliki keunggulan dalam menggali ide-ide, (c) bersikap tegas dan berpikiran positif, (d) membiasakan bergaul dengan orang-orang yang tegas dan berprinsip, serta (e) membuat program dan rencana harian dan mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

**Terampil dalam Bersikap.** Bersikap yang baik adalah tata cara yang dapat menyebabkan kenyamanan dalam segala hal. Dalam bersikap kita harus

memperhatikan lingkungan dan dengan siapa kita berhadapan, apa kepentingannya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah: menjaga kehormatan diri, menjaga ketenangan diri, tegas, cepat, jelas, dan tepat, dan menahan diri untuk mendapatkan kemenangan, (Srijanti, 2015).

Mampu mengarahkan diri sendiri, dan tidak terpengaruh oleh dampak buruk lingkungan, misalnya saat yang lain bolos, atau terlambat, sebab dia memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan pribadinya. Mampu memahami diri dan pekerjaan orang lain, dia akan berusaha untuk memahami orang lain dan tidak menuntut orang lain untuk memahami dirinya, pandai menyesuaikan diri sehingga dia tidak mengalami kesulitan dengan lingkungannya. Berani mencoba apapun resiko yang dihadapi dalam pekerjaannya. Memiliki harga diri yang sehat tidak banyak berharap dari orang lain, lebih suka memberi daripada meminta.

## **B. Studi Pendahuluan**

Hasil tracer studi bagi lulusan tahun 2011 Universitas Negeri Yogyakarta, yang dilakukan oleh Minta Harsana dkk (2013), menunjukkan bahwa sebanyak 40% lulusan tidak bekerja sesuai dengan bidangnya, dan 19,46% lulusan masih mencari pekerjaan. Demikian juga cara alumni mendapatkan pekerjaan masih sangat beragam

Hasil penelitian Kokom Komariah, (2007: 33-34) menampilkan pendapat guru SMK tentang aspek-aspek yang perlu dilatihkan untuk menyiapkan guru professional adalah kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi pengetahuan meliputi pengetahuan tentang keselamatan kerja, perawatan dan perbaikan, efektivitas dan efisiensi, aspek lingkungan dalam pekerjaan dan pengetahuan tentang kejuruan. Aspek keterampilan meliputi persiapan kerja, sistematika kerja, pelaksanaan kerja, pembacaan manual, penggunaan alat dan bahan, pengaturan tempat kerja, penerapan keselamatan kerja, penerapan perawatan dan perbaikan, efisiensi kerja, hasil kerja dan kemampuan melakukan evaluasi mandiri. Sedangkan kompetensi sikap meliputi disiplin waktu, tanggung jawab kerja, kemampuan kerja, dedikasi kerja, kreativitas dalam bekerja, komunikasi dan kerjasama.

Prihastuti dan Kokom Komariah (2009:34) menunjukkan bahwa berdasarkan urutan prioritas secara umum kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI pertama adalah sikap, kedua penampilan/performance, ketiga pengetahuan, dan keempat keterampilan. Berdasarkan hal tersebut sangat wajar apabila dari pihak dunia usaha menuntut kompetensi sikap dan performance yang lebih utama dibanding dengan kompetensi lainnya.

Studi *career based intervention* yang dilaksanakan di Ohio State University (2011) menerapkan tujuannya sebagai berikut : (1) *Solve work related problems and make work related decisions*; (2) *Apply basic communication skills*; (3) *Read for information and understanding*; (4) *Use research and writing skills to present individual projects*; (5) *Follow written and oral instructions*; (6) *Exhibit desirable personal and professional attitudes and behaviors*; (7) *Demonstrate job keeping skills*; (8) *Demonstrate work ethics at the work site*; (9) *Demonstrate knowledge of proper job Seeking skills*; (10) *Make informed financial decisions*; (11) *Demonstrate Leadership and leadership strategies*; (12) *Demonstrate technology skills*; (13) *Use word processing, and power points to accomplish a variety of purposes*; (14) *Build interpersonal skills, with different ages, abilities and genders*; (15) *Manage conflict and stress*; (16) *Investigate career options*; (17) *Participate in the job shadowing experience*; (18) *Pass a basic safety test*; (19) *Use proper strategies for dealing with differences associated with diversity*; (20) *Use spread sheets to keep track of hours and pay*; (21) *Participate in the end of the year Employee Appreciation Breakfast and award presentation*. (Pinchak, 2011)

Studi pendahuluan yang telah dilaksanakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kokom Komariah (2013) mengidentifikasi aspek *employability skills* yang dibutuhkan dalam bekerja meliputi aspek keandalan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan membuat pertimbangan, inisiatif, interest, kemandirian, kesopanan, kedisiplinan, dan kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran. Seterusnya aspek-aspek ini dapat dilatihkan melalui model pembelajaran *work-based learning*.



### **BAB III**

#### **TUJUAN DAN MANFAAT**

##### **A. TUJUAN PENELITIAN**

Secara umum penelitian tahun pertama ini menghasilkan model *career based intervention* untuk pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi. Tujuan secara khusus adalah:

1. Mengetahui aspek-aspek apa yang dibutuhkan sebagai dasar perancangan model *career based intervention*,
2. Mengidentifikasi karakteristik model career based Intervention
3. Menghasilkan perangkat pendukung model *career based intervention*, yang terdiri dari panduan model, modul dan lembar kerja.

##### **B. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Dapat diidentifikasi aspek-aspek yang dibutuhkan sebagai konten model *career based intervention*.,
2. Dapat diidentifikasi karakteristik model Career Based Intervention, sehingga dapat memberi gambaran bagi penggunanya
3. Dihasilkannya perangkat pendukung *Career Based Intervention*, sebagai pelengkap model.yang terdiri dari panduan model, modul dan lembar kerja.

## BAB IV

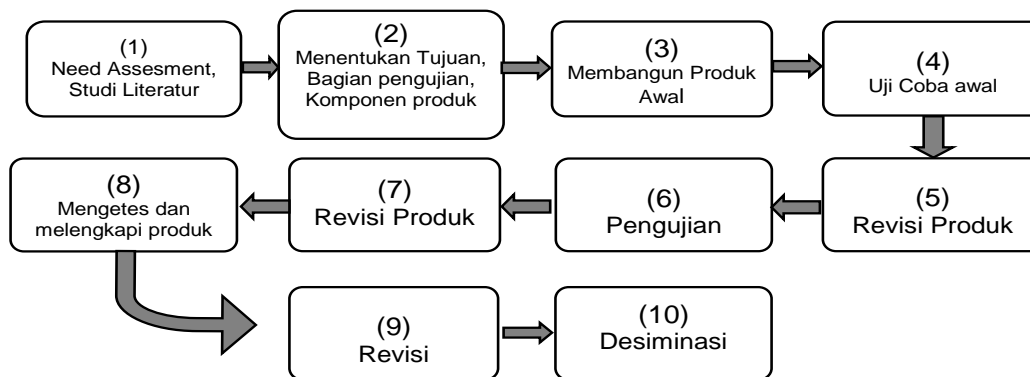
### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dikategorikan penelitian dan pengembangan dan akan dilaksanakan pada mahasiswa D3 Fakultas Teknik UNY, dan lembaga pendidikan boga yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dimulai sejak proposal ini disetujui.

#### B. Model Pengembangan

Pengembangan model *Career Based Intervention* sebagai jembatan dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi merupakan aktivitas utama dalam penelitian ini. Model pengembangan penelitian ini menggunakan model *Research and Development* yang pokok-pokok kegiatannya diambil dari Borg dan Gall, (1989: 784). Tahapan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Pengembangan Berdasarkan Borg and Gall (1989)

Sesuai dengan tahapan penelitian, penjabaran langkah tersebut dapat diuraikan menurut Borg and Gall (1989: 784) sebagai berikut:

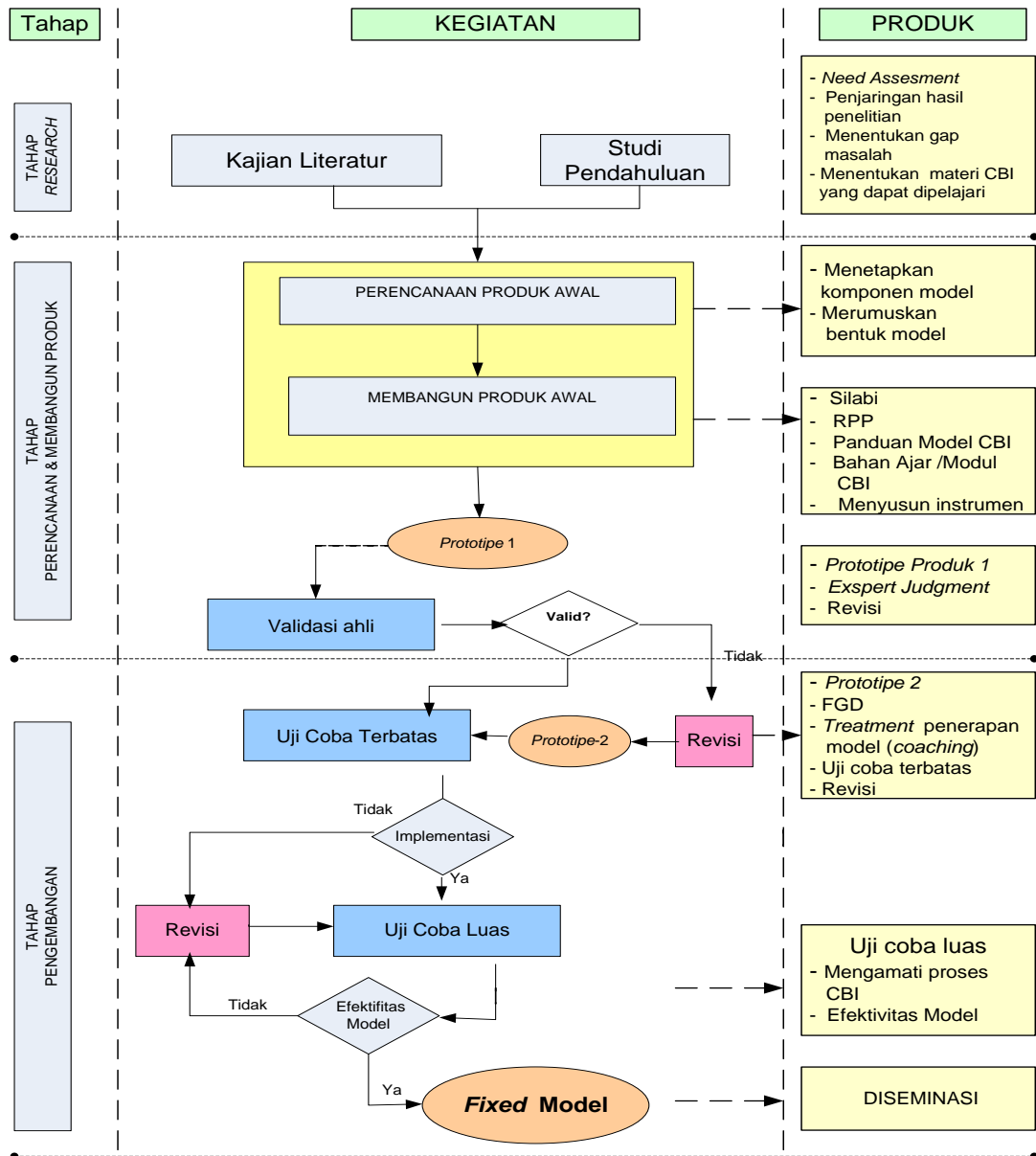
- 1) Tahap penelitian dan pengumpulan informasi (*research and information collecting*), termasuk dalam langkah ini adalah *need assessment, study literature*

dan *review literature*. yang dilakukan di industri dan lembaga pendidikan untuk menjangkau berbagai masalah termasuk persiapan untuk memulai penelitian. Pendekatan yang akan digunakan adalah kualitatif.

- 2) Tahap perencanaan (*planning*), Pada tahap ini dilakukan penyaringan hasil yang diperoleh dari tahap pertama, yaitu merumuskan produk penelitian. .
- 3) Tahap membangun perencanaan produk (*develop preliminary form of product*). Tahap ini merupakan tahapan besar dalam penelitian, karena bagaimana membangun produk awal yang dapat diterapkan, yaitu hipotetik model, empirical model dan produk penelitian..
- 4) Tahap melakukan uji pendahuluan di lapangan (*preliminary field testing*), yaitu melakukan uji coba lapangan awal secara terbatas untuk memperoleh respon dan *feed back* dari pengguna tentang produk baru yang dikembangkan.
- 5) Tahap melakukan revisi produk (*main product revision*), adalah merevisi produk utama setelah data yang didapatkan dari uji terbatas dianalisis, kemudian peneliti menggunakan hasil data ini untuk merencanakan dan membuat revisi terhadap produk utama yang dihasilkan. .
- 6) Tahap melakukan uji coba produk di lapangan (*main field testing*). Tujuannya untuk menentukan apakah hasil pengembangan produk baru dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu ditujukan untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan dalam revisi berikutnya.
- 7) Tahap revisi produk operasional (*operational product revision*). Pada tahap ini dilakukan revisi berdasarkan data atau uji lapangan yang telah dilakukan, meliputi identifikasi kekurangan dan kelemahan produk dan melakukan perbaikan dan penyelarasan terhadap produk..
- 8) Tahap melakukan uji operasional (*operational field testing*). Tahap ini untuk menunjukkan apakah produk sudah sepenuhnya siap untuk digunakan tanpa kehadiran peneliti.

- 9) Tahap revisi produk akhir (*final product revision*), yaitu melakukan perbaikan akhir berdasarkan produk yang disarankan dari tahap operasional lapangan dan hasil-hasil pengujian.
- 10) Tahap penyebarluasan dan implementasi (*desemination and implementation*) Tahapan yang dilakukan adalah membuat laporan penelitian, sosialisasi produk, penyebarluasan melalui jurnal ilmiah.

Tahapan-tahapan tersebut beserta luarannya secara lebih rinci dapat dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Tahapan Penelitian yang akan dilakukan selama dua tahun

### C. Uji Coba Produk

Uji coba produk bertujuan untuk menguji model *Career Based Intervention* yang dikembangkan. Untuk itu beberapa kegiatan dapat dideskripsikan antara lain:

#### 1) Desain Uji Coba

Sebagai langkah awal dalam uji coba dibuat desain tahapan pengembangan model. Uji coba dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Validasi Konseptual pada Tahap Perencanaan Produk

Dalam perencanaan produk meminta pertimbangan pakar terkait tentang kelayakan konsep perencanaan yang disusun. Pakar yang dimaksud adalah ahli materi, ahli bahasa, dan ahli kependidikan, praktisi dari dunia kerja. Pada tahap perencanaan ini dilakukan validasi konseptual melalui *Focus Group Discussion* (FGD).

b. Validasi Konseptual pada Tahap Membangun Perencanaan Produk

Konsep perencanaan yang telah divalidasi selanjutnya dibangun produk awal yang dapat diterapkan. Dalam hal ini dibangun konsep model, dan perangkat model. Produk yang dihasilkan kemudian divalidasi. Hasil validasi selanjutnya dianalisis, dan jika hasil analisis menunjukkan valid, maka menghasilkan produk dengan prototype 1, jika disarankan revisi, atau tidak valid maka dilakukan revisi, dan selanjutnya menghasilkan prototype 2.

c. Melakukan Validasi Empirik pada Tahap Pengembangan

Validasi empirik dilakukan untuk melihat apakah model pembelajaran yang dikembangkan memenuhi kriteria praktis dan efektif. Untuk maksud tersebut dilakukan uji coba lapangan.

## 2) Subjek Uji Coba

Subjek uji coba dipilih secara *purposive*, yaitu pengambilan subjek uji coba. Uji coba terbatas dilakukan di salah satu lembaga pendidikan, dengan 1 (satu) kelas mahasiswa pendidikan vokasi, dalam hal ini diambil mahasiswa Teknik Boga dari UNY. Sedangkan uji coba luas dilakukan pada sampel yang lebih luas yang melibatkan 3 Perguruan Tinggi pendidikan vokasi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **3) Jenis Data**

Penelitian pengembangan terdiri dari 2 (dua) kegiatan utama yang terdiri dari *research* dan *development*. Setiap tahap penelitian memerlukan data sesuai dengan tujuan tahapan tersebut.

Pada tahap *research* dibutuhkan data yang akan digunakan sebagai dasar perancangan model, data diperoleh melalui studi pendahuluan, kajian teori dan kajian empirik, dilanjutkan dengan Focus Group Discussion..

Pada tahap *development* dibutuhkan data berkaitan dengan model pengembangan career based intervention. Data yang dibutuhkan antara lain; (1) membangun produk, (2) validasi terhadap model pembelajaran yang dikembangkan. (3) respon mahasiswa, instruktur, dan dosen pembimbing, dan (4) keefektifan model.

### **4) Instrumen Pengumpul Data**

Instrumen digunakan apabila sudah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena itu instrument sebelumnya divalidasi terlebih dahulu. Sesuai dengan fokus penelitian, instrumen yang dikembangkan terdiri dari: (a) Instrumen untuk merancang dan membangun model, dan (b) Instrumen untuk menguji kepraktisan dan efektifitas model. Instrumen untuk merancang model dikembangkan berdasarkan konten, sistematika dan fisik dari model dan perangkatnya, sedangkan instrumen untuk menguji efektifitas model mengacu pada evaluasi model dari Kirpatrick yaitu terdiri dari evaluasi reaksi, melihat bagaimana tanggapan peserta, evaluasi learning merupakan evaluasi hasil, behavior dan result.

### **D. Teknik Analisis Data**

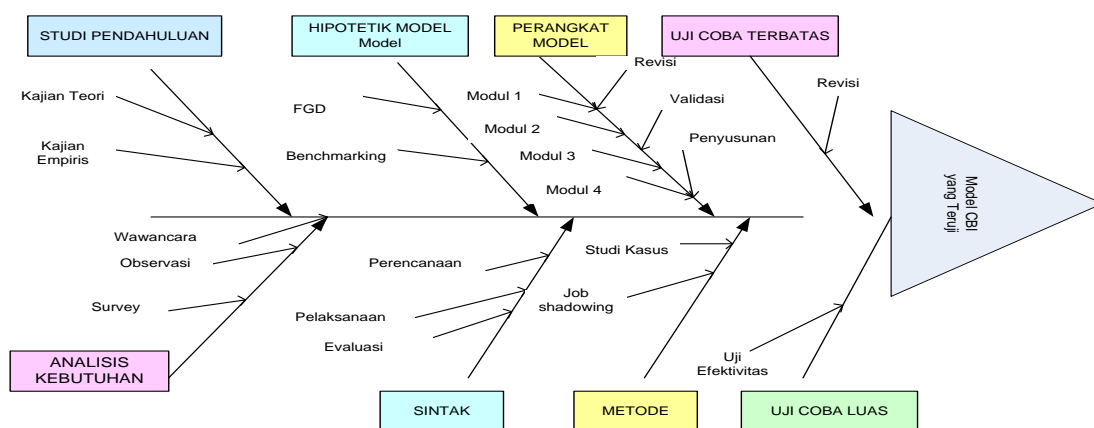
Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif digunakan untuk menilai validitas isi, kepraktisan dan keefektifan model sesuai dengan model tujuan penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian ditelaah,

diklasifikasi dan digolongkan sesuai dengan tematiknya. Analisis data kualitatif dijelaskan melalui narasi yang jelas dan logis berdasarkan data yang diperoleh dari subjek penelitian.

Validitas isi yang dilakukan oleh para ahli dan praktisi berupa masukan, tanggapan, kritik dan saran dirangkum, dikelompokkan, dikategorikan, diranking. Demikian penggunaan analisis data kualitatif yang dihimpun melalui wawancara, observasi, angket, dianalisis secara deskriptif *persentase, mean, dan tendency central*.

### E. Rancangan Penelitian

Pelaksanaan penelitian memerlukan waktu dua tahun, yaitu **Tahun 1** berorientasi pada penemuan model pembelajaran beserta perangkat model pembelajaran untuk pengembangan *career based intervention* yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. **Tahun 2** berorientasi pada implementasi model pembelajaran *career based intervention* yang dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan bagi lembaga pendidikan vokasi, dan pusat-pusat karier dalam upaya menyiapkan kesiapan kerja lulusan.



Gambar 4. Bagan Tulang Ikan Penelitian yang Akan Dilaksanakan



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Data Hasil Penelitian**

Bab ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu hasil analisis terhadap tahap *research* atau pra-pengembangan dan analisis terhadap kegiatan pengembangan. Pada tahap *research* dilakukan *need assessment* dari para praktisi dari industri boga, guru dan akademisi bidang bimbingan karier kejuruan. *Needs assessment* dilengkapi juga dengan kajian teoritis yang mendasari pengembangan model. Hasil *needs assesment* digunakan untuk pengembangan, berupa perangkat produk yang digunakan untuk pembelajaran bimbingan karier kejuruan.

#### **1. Hasil Penelitian Tahap Research**

Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan masukan aspek-aspek apa yang diperlukan untuk pelaksanaan *career based intervention* dilakukan survey, wawancara dan *Focus Group Discusion* (FGD).

*Focus group discussion* dihadiri oleh berbagai komponen yang dianggap bisa memberi masukan pada rancangan model CBI, yaitu praktisi bidang boga, assosiasi profesi bidang boga, assesor uji kompetensi bidang *Food and Beverage*, dosen bidang vokasi, pakar akademisi dan konsultan bidang vokasi, akademisi serta konsultan bidang bimbingan dan konseling.

Beberapa masukan hasil FGD, meletakkan dasar bahwa *career* tidak sekedar pekerjaan, tetapi sebagai pilihan hidup (*path*). Sebagai suatu pilihan salah satunya adalah mendapat pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang dibutuhkan sebagai dasar perancangan model *career based intervention* meliputi (1) orientasi dan informasi tentang dunia kerja, (2) Pengenalan kemampuan diri, dan (3) Keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja. Sedangkan solusinya untuk perancangan model *career based intervention* adalah: (1)

menyiapkan perangkat pembelajaran berupa buku atau *hand out* yang memberi informasi tentang dunia kerja, dan panduan-panduan pembelajaran yang mampu membawa mahasiswa untuk mengenali dirinya sendiri. (2) menggunakan strategi pembelajaran yang relevan seperti job shadowing, kunjungan lapangan, diskusi, simulasi, games, studi kasus dan penugasan.

Berikut aspek-aspek yang dapat diidentifikasi untuk dijadikan bahan perancangan model career based intervention bagi mahasiswa pendidikan vokasi disajikan dalam tabel 4, tabel 5 dan tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 4. Orientasi dan Informasi Dunia Kerja**

---

1.	Informasi kompetensi yang dibutuhkan
2.	Orientasi pengenalan industri /Dudi ( manajemen, fasilitas, organisasi, aturan)
3.	Orientasi jenis pekerjaan yang dapat dimasuki lulusan
4.	Informasi tentang syarat pekerjaan
5.	Informasi tentang pengupahan dan <i>salary</i> , jaminan social, PHK, organisasi pekerja )
6.	Informasi nilai-nilai dan aturan yang terkandung dalam pilihan karir (Budaya kerja, Perjanjian kerja
7.	Informasi pasar kerja lokal
8.	Informasi pasar kerja Internasional
9.	Informasi keuntungan dan kendala-kendala dalam menjalankan usaha
10.	Mengidentifikasi keterampilan pekerjaan utama

---

Berdasarkan hasil FGD maka orientasi dan informasi dunia kerja dapat diidentifikasi bahwa hal yang perlu ditreatmentkan ada 10 (sepuluh) aspek antara lain informasi kompetensi yang dibutuhkan, pengenalan industri, informasi tentang kebijakan dunia industri serta berbagai kendala yang biasa dijumpai dalam menjalankan usaha. Hasil FGD ini selanjutnya perlu disinkronkan dengan masukan alternative implementasinya dalam pembelajaran.

**Tabel 5. Pengenalan Kemampuan Diri**

- 
1. Mengetahui Potensi diri
  2. Memahami kepribadian sendiri
  3. Mengidentifikasi motivasi diri
  4. Melihat kinerja diri sendiri
  5. Melihat kemampuan akademis sendiri
  6. Memahami jenis keterampilan yang dimiliki
  7. Kiat menyalurkan bakat dan minat
  8. Memahami pekerjaan “impian” mereka
- 

Aspek kedua setelah dikelompokkan ditemukan bahwa diperlukan pengenalan kemampuan diri. Hasil identifikasi menemukan bahwa ada 8 (delapan) item pengenalan kemampuan diri perlu ditreatmentkan melalui model *career based intervention*.

Selanjutnya pengelompokkan yang ke tiga diperoleh berdasarkan identifikasi keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja, seperti ditujukan sebagai berikut:

**Tabel 6. Keterampilan Meraih Pekerjaan dan Pengembangan Diri di Dunia Kerja**

- 
1. Kemampuan melakukan wawancara dengan baik
  2. Kemampuan membuat curriculum vitae dengan baik
  3. Kemampuan menyampaikan pendapat
  4. Memelihara nilai-nilai persahabatan dan keharmonisan dalam berinteraksi dengan orang lain.
  5. Mengembangkan dan memelihara nilai-nilai pergaulan di tempat kerja.
  6. Mengkaji secara objektif perasaan-perasaan diri dan orang lain.
  7. Meyakini dan mengembangkan keunikan diri sebagai aset yang harus dikembangkan dalam kehidupan.
  8. Meyakini nilai-nilai hidup hemat, ulet, sungguh-sungguh, dan kompetitif
  9. Memelihara perilaku kemandirian
  10. Memahami isu gender dalam pekerjaan
  11. Mematuhi aturan perusahaan
  12. Kemampuan mengambil keputusan
  13. Kemampuan Berkomunikasi
-

Ada 13 item yang diperoleh, hal-hal yang dimasukkan ke dalam aspek ini meliputi kemampuan melakukan wawancara , kemampuan membuat curikulum vitae yang baik, dan kemampuan-kemampuan social seperti bergaul, berkomunikasi , dan kemampuan pribadi seperti kemandirian, dan disiplin.

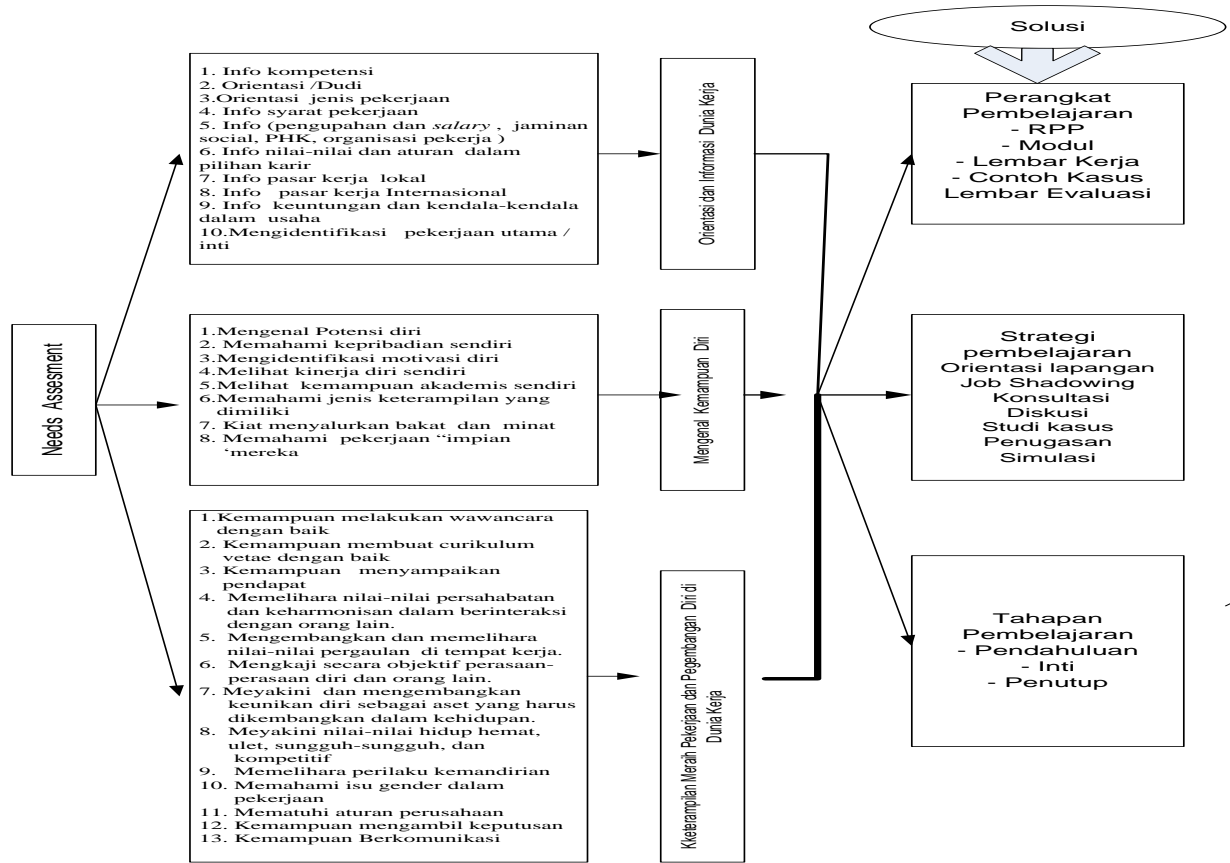
## **B. Analisis terhadap Hasil Studi Pendahuluan**

Hasil studi pendahuluan, dianalisis dicari solusinya agar didapat komponen atau perangkat yang dapat dijadikan model untuk mencapai kesiapan kerja. Beberapa solusi yang didapatkan melalui kajian teoritis, dan kajian empiris melalui FGD, maka solusi yang diajukan melalui model *Career based Intervention* (CBI) Asumsinya model CBI sebagai *treatment* yang dapat dijadikan jembatan untuk mencapai kesiapan kerja bagi mahasiswa pendidikan vokasi.

Informasi yang dibutuhkan di dunia kerja dipelajari lebih dulu, kemudian dilakukan pengenalan diri melalui berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok, dan selanjutnya diperkenalkan cara meraih dan mengembangkan pekerjaan.

Informasi yang dibutuhkan di dunia kerja dapat dipahami melalui aktifitas pembelajaran. Sebagai upaya , untuk membantu hal tersebut maka dibutuhkan modul pembelajaran. Intervensi terhadap pengenalan diri dapat dicapai melalui strategi dan perangkat pembelajaran yang dapat membantu mahasiswa untuk mengenal potensi diri, dan keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja dibantu melalui pengembangan contoh kasus, pemecahan masalah dan praktik.

Alternatif solusi pembelajaran dengan model *Career Based Intervention* diharapkan menjadi jembatan dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan. Berbagai informasi tentang dunia kerja, pengenalan diri, dan keterampilan meraih dan mengembangkan pekerjaan, setelah dilakukan pengelompokan dan dicari solusinya dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 5. Komponen yang Dibutuhkan dalam Model CBI dan Prediksi Cara Pencapaiannya

### C. Data Hasil Tahap Pengembangan Model

Pada tahap pengembangan model ini dilakukan kegiatan (1) merancang model, (2) menyusun perangkat model, (3) melakukan validasi model oleh pakar terkait, (4) melakukan uji coba terbatas. Dan (5) melakukan uji coba luas.

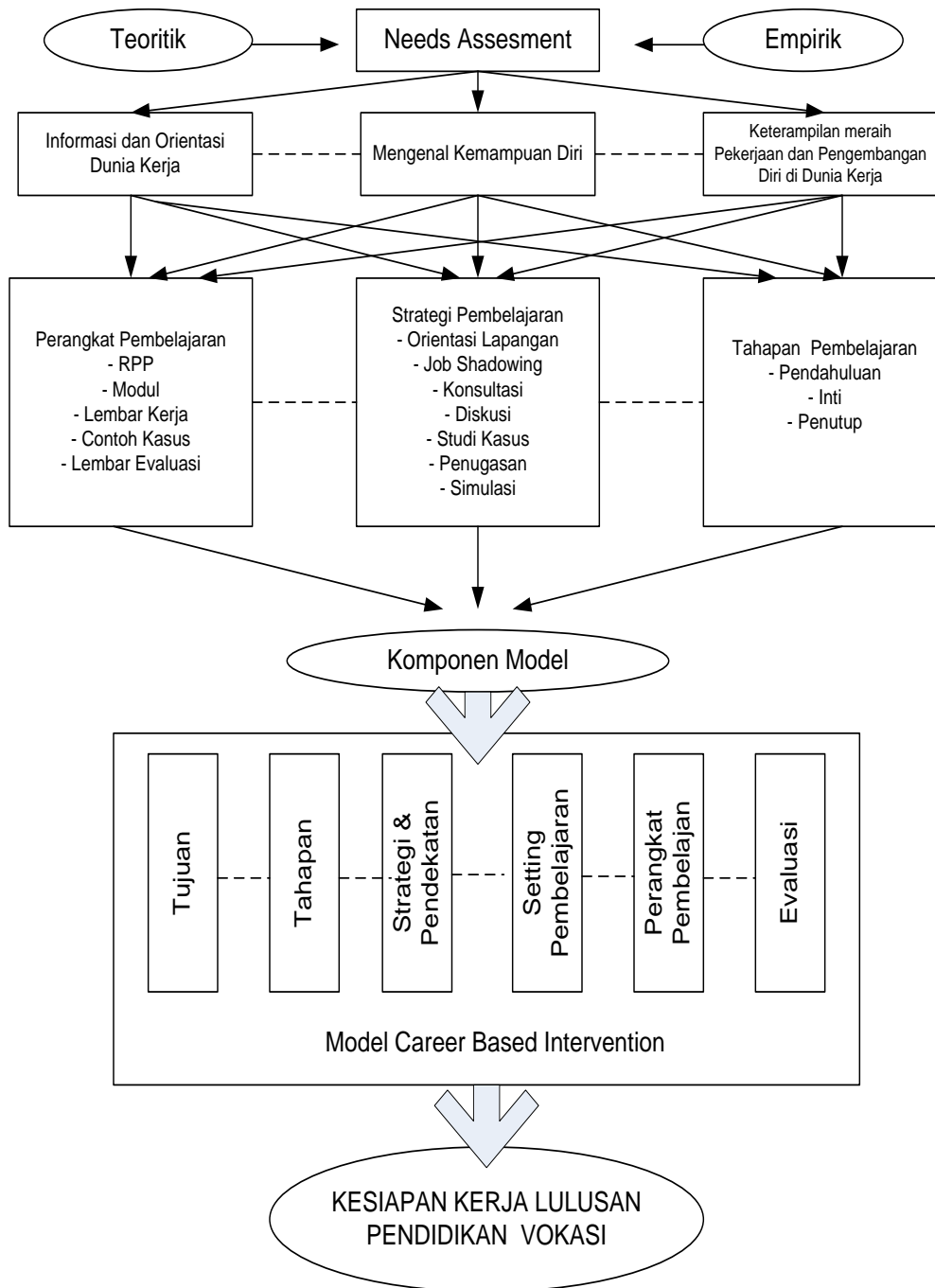
#### 1. Perancangan Model Hipotetik CBI

Model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan sesuatu kegiatan. Dalam konteks pembelajaran, yang dimaksud dengan model pembelajaran adalah kerangka konseptual yang melukiskan

prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu. Dasar perancangan model bertumpu pada hasil *research* yang terdiri dari kajian teoritis dan empiris hasil *need assessment* di lapangan.

Berdasarkan hasil tahap riset maka munculah rancangan model yang komponennya diambil dari solusi dan cara pencapaian yang ditelaah dari kajian teori dan kajian lapangan. Sebagai model pembelajaran yang dilaksanakan dalam pembelajaran bimbingan karir kejuruan maka kerangka konseptual yang mempunyai prosedur yang sistematis, maka model ini digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran dengan perangkat-perangkat pembelajaran yang sesuai dan digunakan untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran tertentu.

Rancangan model digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 6: Model Hipotetik CBI**

Karakteristik CBI untuk pembelajaran pengolahan makanan mengacu hasil *need assessment* yaitu:

- 1) CBI dapat dilakukan dalam bentuk *educational* atau *training*.
- 2) Pembelajaran dilaksanakan dalam kondisi yang cukup kondusif;
- 2). Pengembangannya CBI dapat dilaksanakan untuk semua peserta didik yang membutuhkan kesiapan kerja, khususnya mahasiswa pendidikan vokasi.
- 3). Program CBI dimaksudkan sebagai “*treatment*” untuk menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja.
- 4) Model CBI membutuhkan 3 hal yang utama yaitu : (1) Informasi dan orientasi dunia kerja; (2) Menenal Kemampuan diri; (3) Keterampilan meraih dan pekerjaan dan kemampuan mengembangkan diri di dunia kerja.
- 5) Perangkat yang dibutuhkan untuk pembelajaran CBI adalah RPS dan lembar kerja, contoh kasus dan lembar evaluasi.
- 6) Strategi pembelajaran model CBI melibatkan metode pembelajaran orientasi lapangan, *job shadowing*, diskusi, studi kasus, penugasan dan simulasi.
- 7) Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, inti pembelajaran dan penutup

Berdasarkan karaterisitk model yang dibangun, maka implementasi model CBI pada tataran *classroom practice* digambarkan k omponen model sebagai berikut:



**Tabel 7. Komponen Model Pembelajaran *Career Based Intervention***

No	Komponen Model	Penjelasan
1.	Tujuan	(1) Memberi informasi dunia kerja kepada peserta didik, (2) membantu mahasiswa untuk melakukan pengenalan diri; (3) memberi keterampilan pada peserta didik untuk meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja.
2.	Tahapan	1. Pengantar 2. Kunjungan lapangan 3. Mempelajari modul. 4. Pengenalan diri 5. Integrasi keterampilan berkomunikasi, social dan kemandirian dalam pembelajaran 6. Evaluasi
3.	Strategi dan Metode	Job shadowing Problem based learning Role play Penugasan Kunjungan lapangan, Belajar mandiri, Diskusi, Kerja kelompok Games/Permainan. .
4.	Setting pembelajaran	Di dalam kelas, di luar kelas, studi lapangan
5.	Perangkat Pembelajaran	Pedoman model, Modul-modul, lembar kerja
6.	Evaluasi	Self assesment Kesiapan kerja

Enam komponen model merupakan pendukung model pembelajaran *career based intervention*, komponen tersebut terdiri dari tujuan pembelajaran yang akan memberikan informasi dunia kerja kepada peserta didik, membantu mahasiswa melakukan pengenalan diri, dan memberi keterampilan kepada peserta didik untuk meraih pekerjaan.

Tahapan kegiatan yang dimaksud adalah sintak kegiatan ini yang terdiri dari kunjungan lapangan, mempelajari modul, pengenalan diri dan bagaimana

mempelajari keterampilan untuk memasuki dunia kerja. Strategi dan pendekatan yang digunakan adalah *job shadowing*, dengan tujuan untuk mengenalkan peserta didik ke dalam dunia kerja, *problem based learning* melakukan pembelajaran berbasis masalah, *role play*, melakukan pemeranan latihan berkomunikasi dan melakukan uji kompetensi, dan penugasan

## **2. Perangkat Pendukung Pembelajaran:**

- 1) **Rencana Pembelajaran (*Action Plan*)**, yang digunakan oleh dosen untuk mengarahkan peserta didik mencapai kompetensi. *Action Plan* berupa rencana pembelajaran yang dibuat terpisah dari panduan ini.
- 2) **Buku Pedoman Model CBI** ; berisi preskripsi tentang model, hipotetik model, komponen model dan prosedur serta aktivitas yang harus dilakukan dalam melaksanakan model. Dalam hal ini ada pedoman yang mencakup apa yang harus dilakukan oleh mahasiswa sebagai peserta didik, dan dosen pembimbing , serta prosedur penetapan nilai.
- 3) **Perangkat Evaluasi**; dalam hal ini evaluasi hasil belajar yang berupa *self evaluation*, setelah selesai melaksanakan pembelajaran bimbingan karier.
- 4) **Format-format Pendukung**
  - Format identitas peserta, yang berisi nama, nomor mahasiswa
  - Catatan kunjungan lapangan, deskripsi hasil pertemuan dan tandatangan.

## **3. Evaluasi**

Pada dasarnya tujuan penilaian ini adalah untuk melihat sejauhmana pelaksanaan model CBI dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja bagi mahasiswa Diploma III bidang vokasi. Evaluasi hasil belajar pada dasarnya dikembangkan berdasarkan 3 (tiga) aspek dasar yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan. Selanjutnya hasil evaluasi ini akan diolah sesuai dengan kriteria yang ditentukan pada bab 1V buku panduan ini.

#### **4. Penyusunan Perangkat Model Pembelajaran CBI**

Perangkat model merupakan produk yang dihasilkan dari penelitian ini. Sesuai dengan komponen-komponen pembelajaran maka disusun perangkat pembelajaran yang menjadi produk penelitian pengembangan ini, yaitu (1) Panduan Model, (2) Modul CBI (3) Perangkat Evaluasi. Secara rinci perangkat pembelajaran dapat dijelaskan sebagai berikut.

##### **1) Panduan Model**

Buku panduan model merupakan informasi tentang model pengembangan CBI. Isi yang terkandung di dalamnya terdiri dari 3 bab. Bab I Pendahuluan berisi: (1) Latar Belakang; hal-hal yang melatar belakangi model CBI, tujuan CBI. Bab II berupa mekanisme dan prosedur pelaksanaan CBI Bab III berisi Pedoman Evaluasi model CBI.

##### **2) Modul- modul CBI**

Modul yang dihasilkan oleh penelitian ini, yaitu modul yang berisi (1) gambaratran kompetensi bidang boga yang dibutuhkan dalam bidang boga, (2) modul yang berisi ketenagakerjaan (3) modul yang dilengkapi dengan lembar kerja yang berisi pengenalan diri, dan keterampilan mencari pekerjaan.

##### **3) Perangkat Evaluasi**

Evaluasi yang dibutuhkan oleh model CBI ini adalah evaluasi keterlaksanaan model dan evaluasi untuk menguji efektifitas model. Evaluasi keterlaksanaan model untuk melihat apakah model tersebut dapat dilaksanakan, dan evaluasi efektivitas model untuk melihat seberapa jauh model tersebut dapat efektif dilaksanakan dari segi manfaat bagi kesipana kerja lulusan.

#### **D. Hasil Uji Validasi dan Revisi Terhadap Perangkat Model CBI**

Penelitian tahun pertama bertujuan menghasilkan perangkat model yang divalidasi. Perangkat model diuji secara kualitatif dan kuantitatif dari aspek isi maupun aspek bahasa.

Hasil validasi terhadap panduan model menunjukkan beberapa kritik dan disarankan untuk diperbaiki. Butir-butir kritik tersebut adalah aspek isi: (1)

penjelasan kurang detail, sebaiknya teori tentang CBI ditambahkan lagi; (2) tahapan untuk mempelajari konten materi tergambar dalam model; (3) nama model ditulis secara eksplisit; (4) urgensi diterapkannya model perlu dijelaskan; (6) pakem-pakem yang harus dipenuhi dalam model dijelaskan. Sedangkan masukan pada aspek bahasa dan format adalah: (1) Panduan sebaiknya disusun per bab dan diberi daftar isi, serta (2) tata tulis diperbaiki.

Berdasarkan hasil validasi dari para ahli tersebut peneliti merevisi buku panduan tersebut dan meramu semua saran dari para ahli dan mengintegrasikannya ke dalam buku panduan. Panduan pembelajaran dibuat terpisah, sehingga menjadi (a) Buku Panduan *Model Career Based Intervention* yang berisi informasi umum tentang rasionalisasi, konsep, dan mekanisme pelaksanaan model; (b) penjelasan bagaimana peran dosen pembimbing dan mekanisme pelaksanaan pembimbingan dan monitoring, serta gambaran rancangan kegiatan pembelajaran dilatihkan.

**Tabel 8. Hasil Validasi terhadap Panduan Model**

No	Aspek	Validator			Skor	Keterangan
		A	B	C		
Bab I	Latar Belakang; hal-hal yang melatar belakangi mengapa CBI penting untuk dikembangkan;	3	4	4	3,66	Sangat Bisa dipahami
	Pemahaman CBI dalam kajian teoretik dan empirik;	4	4	4	4,0	Sangat Bisa dipahami
Bab II	Proses CBI ;	3	3	4	3,33	Dipami
	Model Pengembangan Career Based Intervention	4	4	3	3,66	Sangat Bisa dipahami
	Perangkat Model Pembelajaran Tacit Knowledge yang dibutuhkan	3	4	4	3,66	Bisa dipahami
Bab III	Rencana Pelaksanaan Model Pembelajaran untuk pengembangan CBI	3	2	2	2,33	Cukup Dipami dipahami
	Prosedur Pelaksanaan model;	4	3	3	3,33	Bisa dipahami
	Rerata				3 ,37	Bisa dipahami

Hasil validasi terhadap panduan model secara kuantitatif bahwa panduan model dapat dipahami dengan baik oleh para validasi. Beberapa masukan tertulis menyarankan bahwa perlu ditutskan bahwa panduan ini untuk siapa, apakah untuk mahasiswa, atau untuk dosen pembimbing, . Perlu memasukan bentuk-bentuk dan strategi penerapan treatment yang diberikan pada mahasiswa, dan bagaimana melakukan evaluasi terhadap hasil aktivitas pembelajaran yang telah dilakukan.

**Tabel 10. Validasi Terhadap Lembar Kerja**

No	Uraian	Validator			Skor	Keterangan
		A	B	C		
1.	Aspek fisik panduan Lembar Kerja	3	4	4	3,66	Sangat Layak
2.	Kesesuaian LK dengan tujuan	4	2	4	3,33	Layak
3.	Kesesuaian LK dengan materi	3	3	4	3,33	Layak
4.	Kepraktisan penggunaan	4	2	3	3,0	layak
5.	Kebermanfaatan LK	3	4	4	3,66	Sangat Layak
6.	Aspek-aspek yang harus dilakukan dinyatakan dengan jelas.	3	3	4	3,33	Layak
7.	Konten yang dilatihkan dinyatakan dengan jelas.	3	4	4	3,66	Sangat Layak
8.	Tahapan pembelajaran dinyatakan dengan jelas.	3	3	4	3,33	Layak
9.	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia.	4	4	3	3,66	Sangat Layak
10	Bahasa komunikatif.	3	4	4	3,66	Sangat Layak
11	Menggunakan kalimat yang mudah dipahami.	3	3	4	3,33	Layak
12	Menggunakan kosa kata yang tidak menimbulkan penafsiran ganda.	4	3	4	3,66	Sangat Layak
	Jumlah					
	Rerata				3,47	Sangat Layak

Hasil validasi terhadap lembar kerja menunjukkan angka sangat layak dengan skor (3,47) untuk dikembangkan, namun masukan kualitatif menunjukkan bahwa perlu dikembangkan contoh-contoh lain yang dapat digunakan sebagai materi untuk pengenalan diri dan meraih kesempatan untuk diterima di dunia kerja. Masukan-masukan tersebut selanjutnya akan dimasukkan sebagai perbaikan dan revisi pada penelitian tahap ke dua.

**Tabel 11. Validasi Terhadap Modul**

No	Uraian	Validator			Skor	Keterangan
		A	B	C		
1.	Aspek fisik Modul	3	4	4	3,66	Sangat Layak
2.	Kesesuaian Modul dengan tujuan	4	4	4	4,0	Layak
3.	Kesesuaian Modul dengan materi	3	3	4	3,33	Layak
4.	Kepraktisan penggunaan	4	4	3	3,66	Sangat layak
5.	Kebermanfaatan Modul	3	4	4	3,66	Sangat Layak
6.	Aspek-aspek yang harus dilakukan dinyatakan dengan jelas.	3	4	4	3,66	Sangat Layak
7.	Konten yang dilatihkan dinyatakan dengan jelas.	4	4	4	4,0	Sangat Layak
8.	Tahapan pembelajaran dinyatakan dengan jelas.	3	3	4	3,33	Sangat Layak
9.	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia.	4	4	3	3,66	Sangat Layak
10.	Bahasa komunikatif.	3	4	4	3,66	Sangat Layak
11.	Menggunakan kalimat yang mudah dipahami.	3	4	4	3,66	Sangat Layak
12.	Menggunakan kosa kata yang tidak menimbulkan penafsiran ganda.	4	3	4	3,66	Sangat Layak
	Jumlah				43,94	
	Rerata				3,66	

Hasil validasi terhadap modul menunjukkan rerata 3,66 artinya sangat layak untuk dikembangkan. Cakupan materi tentang apa itu bekerja, bagaimana orang mendapat pekerjaan dan skopa pekerjaan di bidang boga, dianggap sudah cukup untuk memberi wawasan tentang pekerjaan. Hal lain yang perlu ditambahkan bagaimana agar mahasiswa dapat secara kontinyu menambah wawasannya dalam dunia kerja

#### **E. Hasil Validasi dan Revisi Instrumen**

Ada 2 kelompok instrumen yang digunakan dalam penelitian, *pertama* instrumen sebagai perangkat model, *kedua* instrument untuk pengembangan model. Instrumen perangkat model berupa pengukuran yang dihasilkan melalui implementasi pengembangan CBI, sedangkan instrumen pengembangan model pengembangan model digunakan untuk menghasilkan model yang praktis dan efektif menurut pengguna. Instrumen ini mengacu pada evaluasi model Kirkpatrick, yaitu *reaksi*, melihat bagaimana tanggapan peserta terhadap kegiatan itu, *learning*, melihat bagaimana hasil proses belajar untuk meningkatkan kompetensi saat itu, *behavior*, *perubahan sikap yang ditimbulkan* dan *result* seberapa mereka memanfaatkan, sehingga evaluasi yang ditimbulkannya tidak cukup mengukur hanya tingkat kepuasan partisipan/peserta saja selama pelaksanaan program, tetapi dilihat juga pada perolehan pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukan adanya perubahan perilaku dan produk yang dihasilkan setelah mereka melaksanakan CBI.

#### **F. Uji Coba Pengembangan Model Career Based Intervention**

##### **1. Persiapan Uji Coba Model dalam Skala Terbatas**

Uji coba model pada skala terbatas dimaksudkan untuk melihat bagaimana keterlaksanaan model di lapangan. Kegiatan ini melibatkan dosen Bimbingan Karier Kejuruan pembimbing. Pelaksanaan uji coba terbatas dilakukan di Program Studi

Teknik Boga FT UNY.

Sesuai dengan tujuan uji coba terbatas, maka tahapan-tahapan dalam pelaksanaan pengembangan model dicobakan, dengan mengamati keterlaksanaan model dan menjaring respon terhadap keterlaksanaan model di lapangan. Uji coba model pertama dilakukan pada kelompok kecil atau uji coba terbatas. Uji terbatas ini dilakukan pada mahasiswa D3 Teknik Boga, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Uji terbatas ini pada prinsipnya hanya ingin melihat bagaimana prosedur dan perangkat model bisa digunakan atau tidak. Efektivitas model yang mengacu pada evaluasi Kirpatrick belum dilaksanakan.

Persiapan yang dilakukan dalam upaya melaksanakan prosedur dilakukan sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan perangkat model yang terdiri dari pedoman penggunaan model, petunjuk untuk dosen pembimbing, lembar kerja untuk mahasiswa.
- 2) Menyiapkan materi pelatihan dan administrasi kegiatan pelatihan.
  - (a) Materi pelatihan berupa ringkasan yang menggambarkan model dan perangkat model sebagai bahan pelatihan bagi mahasiswa dan dosen.
  - (a) Administrasi pelatihan berupa: presensi kehadiran, notulen kegiatan pelatihan, dokumentasi
  - (b) Menentukan tempat uji coba; dalam menentukan tempat uji coba ini dilakukan bersama dengan program studi Teknik Boga Fakultas Teknik UNY.
    - (1) Menentukan nama dosen dan instruktur terkait.
    - (2) Memilih mahasiswa dan kelas yang dijadikan subjek uji coba.

### 3 ) Pelatihan Penerapan Model

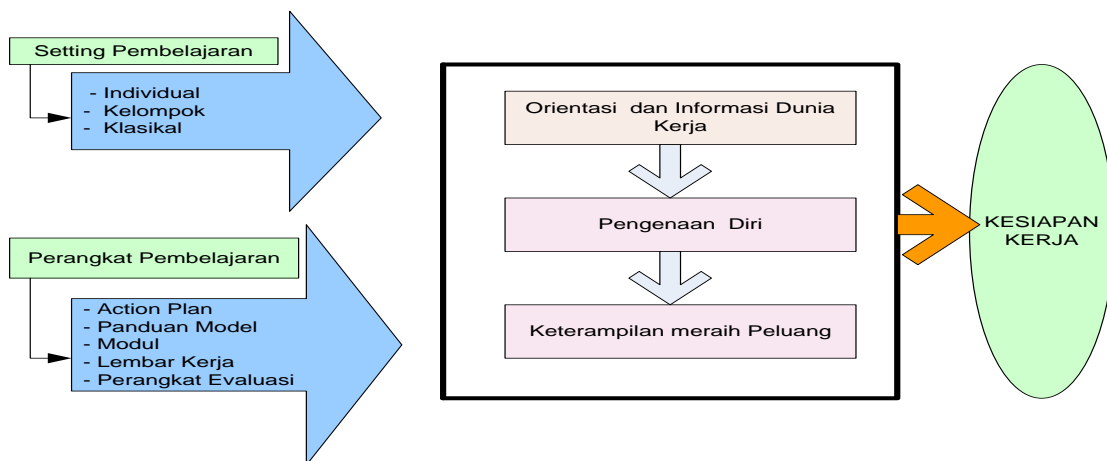
Pada prinsipnya kegiatan pelatihan untuk dosen dan instruktur dilaksanakan sesuai dengan persiapan yang telah dilakukan. Waktu pelaksanaan pelatihan diatur



sesuai dengan sasaran pelatihan, dan dilaksanakan di Jurusan Pendidikan Teknik Boga dan Busana pada hari Selasa jam 09.20 sd selesai.

Pelatihan bagi mahasiswa ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang (1) Penerapan model CBI, (2) implementasi model CBI, dan (3) evaluasi model CBI.

Setelah dilakukan proses penerapan prosedur model, mengacu pada hipotetik model, maka model dapat disederhanakan, beberapa komponen yang sudah dimasukkan dalam RPS dan panduan dapat dihilangkan, sehingga setelah direduksi model dapat dipaparkan sebagai berikut::



Gambar 7: Model Prototipe 1

Berdasarkan prosedur penggunaannya, beberapa ada beberapa hal yang perlu disempurnakan menyangkut prosedur dan perangkat model yaitu :

- 1) Perangkat lembar kerja, perlu memasukan kasus-kasus untuk melatih problem solving.
- 2) Lembar kerja perlu memasukan unsur-unsur yang lain, agar latihan dapat lebih bervariasi, disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.

- 3) Perlu dilakukan kontrak kerja terlebih dahulu, dimana peserta siap melaksanakan aktivitas, dan diketahui kelemahan dan kekurangan dirinya.
- 4) Dilakukan klariifikasi hasil kegiatan oleh dosen atau instruktur, setiap selesai satu tahap kegiatan.

Hasil ujicoba terbatas dapat dipaparkan butir-butir yang dapat disimpulkan dari implementasi model sebagai berikut :

- 1) CBI dilaksanakan dalam bentuk *educational*, yakni terintegrasi dalam mata kuliah bimbingan karier kejuruan.
- 2) Pembelajaran dilaksanakan dalam kondisi yang cukup kondusif, mahasiswa diberi wawasan tentang dunia kerja, proses pembelajaran yang harus dilakukan dan motivasi bagaimana meraih peluang kerja.
- 3) CBI dapat dilaksanakan untuk semua peserta didik, terlebih ada kesepakatan bahwa dalam aktivitas pembelajaran harus jujur mengakui apa kelemahan, kelebihan yang dapat diapresiasi oleh teman-temannya.
- 4) Orientasi tentang dunia kerja diberikan melalui modul, refleksi hasil kunjungan industri, dan situasi lain yang relevan. Pada tahap uji coba ini peserta diikutkan dalam seminar mengenai tantangan dunia dalam menghadapi MEA.
- 5) Pada aktivitas mengenal kemampuan diri diberikan permainan-permainan yang menarik dan sederhana.
  - a) aktivitas pertama, mahasiswa diminta menyiapkan selembar kertas dengan membaginya dalam 4 kolom. Kolom pertama diminta untuk menggambarkan siapa dia pada masa lalunya, kolom kedua diminta untuk menggambarkan siapa dia masa sekarang, kolom ketiga diminta menggambarkan siapa dia pada masa yang akan datang, dan kolom ke empat diminta menggambarkan keunikan yang dia miliki.
  - b) aktivitas kedua, (1) kelas disetting secara melingkar, mahasiswa diberi selembar kertas kosong dengan diberi identitas nama di atasnya. (2) Selanjutnya lembaran kosong tersebut diberikan pada teman sebelahnya,

dan mahasiswa diberi kesempatan untuk memberi komentar, refleksi, kesan atau segala sesuatu yang terkait dengan orang yang identitasnya tertulis di kertas tersebut. (3) Kertas tersebut terus bergulir sampai semua mahasiswa mendapat kesempatan untuk memberi komentar pada semua temannya, dan berhenti saat kertas tersebut telah sampai pada yang punya. (4) Mahasiswa yang telah menerima kertas miliknya mencermati apa komentar-komentar dari temannya, selanjutnya mengklasifikasikannya menurut kuandran *Johari Window*. (5) Membuat alternatif solusi untuk memperbaiki kondisi diri yang kurang pas, misalnya mempunyai sifat sombong, maka dia dapat memberi alternatif solusi yang tepat menurut dirinya.

- 6) Pada aktivitas bagaimana meraih dunia kerja, dilakukan aktivitas (1) mahasiswa diminta untuk mencari lowongan kerja di berbagai media cetak atau elektronik, selanjutnya dilakukan analisis persyaratan dan kesesuaian kerja. (2) Membuat CV yang menggambarkan keunggulan dan kemampuan dirinya, (3) Latihan melakukan wawancara dengan cara *roll playing*, dan (4) latihan melakukan komunikasi.
- 7) Perangkat yang dibutuhkan untuk pembelajaran CBI adalah RPS dan lembar kerja, contoh kasus dan lembar evaluasi.

## **BAB VI**

### **RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA**

#### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus merupakan prioritas pembangunan bangsa Indonesia dewasa ini. Tahun 2015 Indonesia memasuki era masyarakat Ekonomi Asean (MEA), sehingga sektor ketenagakerjaan akan menjadi sorotan utama. Pada era industrialisasi dan globalisasi banyak perubahan dalam kehidupan yang terjadi dengan cepat, sehingga menuntut manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi perubahan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan, baik ditingkat pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Data BPS sampai tahun 2012, menyatakan bahwa dari 7.419.481 orang lulusan Perguruan Tinggi, sebanyak 421.717 masih menganggur. Angka pengangguran ini menunjukkan gejala *over supply*, bahwa pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih besar dari pertumbuhan kesempatan kerja. Sarjana pendidikan guru memang dibutuhkan, namun program studi tertentu perlu dibatasi karena sudah jenuh, sehingga LPTK perlu memprioritaskan program studi yang dibutuhkan. (Depdiknas, 2009)

Adanya fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja, memerlukan adanya perubahan dalam pola penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu memperbaiki respon terhadap berbagai tantangan yang ada. Sikap kurang tanggap terhadap perubahan yang ada dilingkungan sekitar disebabkan oleh muatan kurikulum perguruan tinggi masih berorientasi keilmuan semata. Situasi tersebut menyebabkan tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi, dan yang harus dijawab, dalam perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja bagaimana perguruan tinggi berperan dalam menyiapkan lulusannya untuk segera mendapat pekerjaan,

dalam hal ini pendidikan tinggi perlu menekankan pentingnya pemerolehan pengetahuan dalam kaitannya dengan deskripsi tugas di dunia kerja. Hasil tracer studi bagi lulusan tahun 2011 Universitas Negeri Yogyakarta, yang dilakukan oleh Minta Harsana dkk (2013), menunjukkan bahwa sebanyak 40% lulusan tidak bekerja sesuai dengan bidangnya, dan 19,46% lulusan masih mencari pekerjaan. Demikian juga cara alumni mendapatkan pekerjaan masih sangat beragam.

Prihastuti dan Kokom Komariah (2009:34) menunjukkan bahwa berdasarkan urutan prioritas secara umum kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI *pertama* adalah sikap, *kedua* penampilan/performance, *ketiga* pengetahuan, dan *keempat* keterampilan. Berdasarkan hal tersebut sangat wajar apabila dari pihak dunia usaha menuntut kompetensi sikap dan performance yang lebih utama dibanding dengan kompetensi lainnya.

Studi *career based intervention* yang dilaksanakan di Ohio State University (2011) menerapkan tujuannya sebagai berikut : (1) *Solve work related problems and make work related decisions*; (2) *Apply basic communication skills*; (3) *Read for information and understanding*; (4) *Use research and writing skills to present individual projects*; (5) *Follow written and oral instructions*; (6) *Exhibit desirable personal and professional attitudes and behaviors*; (7) *Demonstrate job keeping skills*; (8) *Demonstrate work ethics at the work site*; (9) *Demonstrate knowledge of proper job Seeking skills*; (10) *Make informed financial decisions*; (11) *Demonstrate Leadership and leadership strategies*; (12) *Demonstrate technology skills*; (13) *Use word processing, and power points to accomplish a variety of purposes*; (14) *Build interpersonal skills, with different ages, abilities and genders*; (15) *Manage conflict and stress*; (16) *Investigate career options*; (17) *Participate in the job shadowing experience*; (18) *Pass a basic safety test*; (19) *Use proper strategies for dealing with differences associated with diversity*; (20) *Use spread sheets to keep track of hours and pay*; (21) *Participate in the end of the year Employee Appreciation Breakfast and award presentation*. (Pinchak, 2011)

Studi yang telah dilaksanakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kokom Komariah (2013) mengidentifikasi aspek *employability skills* yang dibutuhkan dalam bekerja meliputi aspek keandalan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan membuat pertimbangan, inisiatif, interest, kemandirian, kesopanan, kedisiplinan, dan kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran. Seterusnya aspek-aspek ini dapat dilatihkan melalui model pembelajaran *work-based learning*.

Beberapa kekuatan bimbingan karir adalah: (1) dapat memberikan kontribusi langsung sehingga seseorang mempunyai keputusan dan tindakan karir. Tanpa dukungan seperti itu mungkin seseorang akan membuat keputusan yang buruk tentang pilihan karir; (2) menyebabkan bertambahnya kepercayaan dan keamanan ketika menghadapi peran dan perubahan organisasi; (3) mengarah pada kepuasan kerja ke tingkat yang lebih tinggi jika seseorang sedang mengembangkan karir dalam pekerjaannya; (4) peningkatan kinerja, dan memberikan kontribusi untuk pembentukan dan pemenuhan kebutuhan lebih realistis dalam kontrak psikologis. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

Tujuan *Career Based Intervention* (CBI) dikemukakan dalam licking heights local school district (2011) adalah *Career Based Intervention help students with barriers to career and academic success improve academic competencies, graduate from high school, develop employability skills, implement a career plan, and participate in a career pathway in preparation for postsecondary education and careers. CBI programs provide combined educational and work-based learning opportunities for students in grades 7 through 12 who demonstrate academic and/or social maturity difficulties in school. The number of years a student spends in a CBI program is determined locally by the program design and individual student needs.*

Berdasarkan hal tersebut bimbingan karier kejuruan sangat penting dilakukan. Program ini telah dilaksanakan melalui pembelajaran, namun pola penyelenggaraan masih sangat beragam. Model pembelajaran untuk pelaksanaan mata kuliah

bimbingan karier belum ada yang teruji melalui penelitian, perspektif terhadap dunia kerja masih sangat terbatas, sehingga wawasan mahasiswa terhadap karier yang akan dijalannya ke depan masih terbatas pula. Lulusan Prodi Boga masih dipersepsi terbatas pada bidang kuliner di restoran dan hotel, atau bekerja sebagai guru pendidikan vokasi pada berbagai level pendidikan.

Terkait dengan peran pendidikan tinggi seperti dikemukakan di atas, maka perlu adanya model pembelajaran yang mengintervensi karier melalui mata kuliah. Untuk menghasilkan model tersebut dibutuhkan beberapa informasi yang dapat dijadikan acuan untuk menghasilkan model *career based intervention* sebagai sarana untuk dijadikan jembatan dalam memasuki dunia kerja.

Hasil temuan tahun pertama telah berhasil dikaji melalui kajian teoritis, kajian empiris, dan FGD, bahwa solusi mencapai kesiapan kerja salah satunya melalui model *Career based Intervention (CBI)* yang mempunyai karakteristik : (1) CBI dapat dilakukan dalam bentuk *educational* atau *training*; (2) Pembelajaran dilaksanakan dalam kondisi yang cukup kondusif; (3) Pengembangannya CBI dapat dilaksanakan untuk semua peserta didik yang membutuhkan kesiapan kerja, khususnya mahasiswa pendidikan vokasi; (4) Program CBI atau pembelajaran dimaksudkan sebagai “*treatment*” untuk menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja; (5) Model CBI membutuhkan 3 hal yang utama yaitu informasi dan orientasi dunia kerja., mengenal kemampuan diri; dan Keterampilan meraih dan pekerjaan dan kemampuan mengembangkan diri di dunia kerja. (6) Perangkat yang dibutuhkan untuk pembelajaran CBI adalah RPS dan lembar kerja, contoh kasus dan lembar evaluasi, (7) Strategi pembelajaran model CBI melibatkan metode pembelajaran orientasi lapangan, *job shadowing*, diskusi, studi kasus, penugasan dan simulasi, (8) Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, inti pembelajaran dan penutup.

Demikian juga tahun pertama telah menghasilkan perangkat pendukung pembelajaran, dihasilkannya rencana pembelajaran, buku pedoman model CBI, modul dan lembar kerja yang sudah divalidasi, dan hasil uji coba terbatas

menunjukkan bahwa model *career based intervention* dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Selanjutnya pada tahun kedua ingin diperoleh

## **B. Tujuan**

1. Menghasilkan model *Career Based Intervention* yang teruji,
2. Menghasilkan perangkat pembelajaran untuk pelaksanaan *Career Based Intervention* yang teruji,
3. Mengetahui efektivitas model *Career Based Intervention* dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi.

## **C. Urgensi Penelitian**

Bekerja berfungsi memberikan nilai-nilai dan kebahagiaan yang diharapkan bagi diri sendiri dan juga masyarakat. Alasan-mengapa orang bekerja bagi diri sendiri adalah untuk kepuasan, keamanan, kemerdekaan finansial, perbaikan nasib, perbaikan taraf hidup, dan harga diri. Sedangkan bagi masyarakat bekerja merupakan sumber penghasilan, pengatur waktu dan uang, dan sarana peningkatan karir dan kepribadian. (Wayan Winata, 1979:54-59).

Sulitnya seseorang mendapat pekerjaan telah dikemukakan oleh Hurlock, sejak tahun 1994, disebabkan oleh banyak hal yaitu: (1) jumlah dan jenis pekerjaan yang berbeda yang akan dipilih terus bertambah; (2) tuntutan perubahan kebutuhan yang begitu cepat akan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan; (3) tingkat fleksibilitas waktu kerja yang rendah menjadikan wanita sulit untuk menyesuaikan diri dengan jadwal pekerjaan kantor dan tugas-tugas di rumah; (4) perlu persiapan yang lama dan memakan banyak biaya untuk membentuk karier sehingga sulit sekali bagi seseorang untuk menukar kariernya; (5) jabatan dan tugas tertentu dipandang sebagai pekerjaan khusus untuk wanita, dan pekerjaan tertentu dianggap sebagai tugas pria; (6) pekerjaan tertentu dianggap sangat



menyenangkan dan pekerjaan tertentu dianggap tidak menyenangkan; (7) pekerjaan yang kurang mempunyai jaminan keamanannya; (8) minimnya pengalaman dan pelatihan yang diperoleh; (9) pendidikan dan pelatihan tidak memenuhi syarat; (10) sasaran penjurusan yang diperoleh sejak masa anak-anak hingga masa dewasanya tidak realistis; (11) nilai dan harapan yang tidak realistis. (Hurlock, 1994:280)

Beberapa kekuatan bimbingan karir adalah: (1) dapat memberikan kontribusi langsung sehingga seseorang mempunyai keputusan dan tindakan karir. Tanpa dukungan seperti itu mungkin seseorang akan membuat keputusan yang buruk tentang pilihan karir; (2) menyebabkan bertambahnya kepercayaan dan keamanan ketika menghadapi peran dan perubahan organisasi; (3) mengarah pada kepuasan kerja ke tingkat yang lebih tinggi jika seseorang sedang mengembangkan karir dalam pekerjaannya; (4) peningkatan kinerja, dan memberikan kontribusi untuk pembentukan dan pemenuhan kebutuhan lebih realistis dalam kontrak psikologis. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

Tujuan *Career Based Intervention* (CBI) dikemukakan dalam licking heights local school district (2011) adalah *Career Based Intervention help students with barriers to career and academic success improve academic competencies, graduate from high school, develop employability skills, implement a career plan, and participate in a career pathway in preparation for postsecondary education and careers. CBI programs provide combined educational and work-based learning opportunities for students in grades 7 through 12 who demonstrate academic and/or social maturity difficulties in school. The number of years a student spends in a CBI program is determined locally by the program design and individual student needs.*

Keutamaan dari penelitian ini adalah model *career based intervention* dan perangkatnya sudah dirintis untuk digunakan dan perlu penyempurnaan melalui implementasi yang lebih luas, sehingga dapat diketahui apakah model dan

perangkatnya sudah layak digunakan, dan bagaimana efektivitasnya dalam pembentukan kesiapan kerja bagi para lulusan pendidikan vokasi.

#### **D. Temuan yang ditargetkan**

Hasil yang ditargetkan dalam penelitian tahun kedua ini adalah

1. Model *Career Based Intervention* yang teruji dalam skala yang lebih luas
2. Perangkat pembelajaran untuk pelaksanaan *Career Based Intervention* yang teruji,
3. Mengetahui efektivitas model *Career Based Intervention* dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan pendidikan vokasi.

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan penelitian dan pengembangan dilaksanakan pada mahasiswa pendidikan vokasi di DIY. Waktu penelitian dimulai sejak sejak penandatanganan kontrak.

##### **2. Uji Coba Produk**

Uji coba produk bertujuan untuk menguji model yang dikembangkan. Untuk itu beberapa kegiatan dapat dideskripsikan antara lain:

###### **a) Desain Uji Coba**

Sebagai langkah awal dalam uji coba dibuat desain tahapan pengembangan model. Uji coba dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

###### **1) Validasi Konseptual pada Tahap Perencanaan Produk**

Dalam perencanaan produk meminta pertimbangan pakar terkait tentang kelayakan konsep perencanaan yang disusun. Pakar yang dimaksud adalah ahli materi, dan ahli kependidikan.

## 2) Validasi Konseptual pada Tahap Membangun Perencanaan Produk

Konsep perencanaan yang telah divalidasi selanjutnya dibangun produk awal yang dapat diterapkan. Dalam hal ini dibangun konsep model, dan perangkat model. Produk yang dihasilkan kemudian divalidasi. Hasil validasi selanjutnya dianalisis. Jika hasil analisis menunjukkan valid, maka menghasilkan produk prototype 1, jika disarankan revisi, atau tidak valid maka dilakukan revisi, dan selanjutnya menghasilkan prototype 2.

## 3) Melakukan Validasi Empirik pada Tahap Pengembangan

Validasi empirik dilakukan untuk melihat apakah model pembelajaran yang dikembangkan memenuhi kriteria praktis dan efektif. Untuk maksud tersebut dilakukan uji coba lapangan.

### **3. Subjek Uji Coba**

Subjek uji coba dipilih secara *purposive*, yaitu pengambilan subjek uji coba. Uji coba terbatas dilakukan di Program Studi Pendidikan Teknik Boga, dengan beberapa mahasiswa D3 Program Pendidikan Teknik Boga FT UNY. Sedangkan uji coba luas dilakukan pada 2 (dua) lembaga pendidikan yang sejenis, direncanakan pada mahasiswa Stipary, Amta, dan 1 (1) pada lembaga pendidikan non formal.

### **4. Jenis Data**

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data diperoleh melalui survey, instrument validasi produk dan instrument uji coba produk.

Data kualitatif berupa data verbal dan tertulis, saran, usul dan koreksi terhadap model, sedangkan data kuantitatif berupa skor nilai terhadap produk yang dikembangkan dijadikan dasar untuk menilai produk.

## 5. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen digunakan apabila sudah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena itu instrument sebelumnya divalidasi terlebih dahulu. Sesuai dengan fokus penelitian, instrumen yang dikembangkan terdiri dari : (a) Instrumen untuk merancang dan membangun model, dan (b) Instrumen untuk menguji validitas model, dan (c) instrumen untuk menguji kepraktisan dan efektifitas model. Sebagai gambaran metode dan instrument yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 12. Metode dan instrumen yang direncanakan

No		Tujuan	Metode	Instrumen
1.	Pengembangan Model	Validasi Model	Ekspert Judgment	- Pedoman wawancara - Angket
2.	Uji Coba di lapangan	Mengukur efektifitas Model	- Pengamatan - Wawancara - Angket	- Lembar pengamatan - Indepth interview - Angket

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif digunakan untuk menilai validitas isi, kepraktisan dan keefektifan model sesuai dengan model tujuan penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian ditelaah, diklasifikasi dan digolongkan sesuai dengan tematikanya. Analisis data kualitatif dijelaskan melalui narasi yang jelas dan logis berdasarkan data yang diperoleh dari subjek penelitian.

Validitas isi yang dilakukan oleh para ahli dan praktisi berupa masukan, tanggapan, kritik, saran dirangkum, dikelompokkan, dikategorikan, dan diranking. Demikian penggunaan analisis data kualitatif yang dihimpun melalui wawancara,

observasi, angket, dianalisis secara deskriptif *persentase, mean, dan tendency central*. Analisis data efektivitas model pengembangan dilakukan melalui *action research*

## 7. Rancangan Penelitian

Pada tahun 1, penelitian ini berorientasi pada penemuan model pembelajaran beserta perangkat model pembelajaran untuk pengembangan *career based intervention* yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Tahun 2 berorientasi pada revisi dan implementasi model pembelajaran *career based intervention* yang dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan bagi lembaga pendidikan vokasi, dan pusat-pusat karier dalam upaya menyiapkan kesiapan kerja lulusan.

## F. Rancangan Biaya dan Jadwal Penelitian

Tabel 13. Rancangan Biaya

JENIS PENGELUARAN	BIAYA YANG DIUSULKAN
1. Gaji/Upah (22%)	Rp. 14.928.000,00
2. Bahan/Peralatan Penunjang (53%)	Rp. 36.572.000,00
3. Perjalanan (18%)	Rp. 12.000.000,00
4. Seminar/Pengolahan Data/Publikasi ilmiah, dll. (7%)	Rp. 5.000.000, 00
<b>Total Anggaran</b>	<b>Rp. 68.500.000,00</b>

Tabel 14. Jadwal Kegiatan penelitian model pembelajaran untuk pengembangan *career based intervention* yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan

Uraian	Tahun II											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Seminar Proposal Tahun II												
2. Menambah literatur												
3. Koordinasi lapangan												
4. Melakukan treatment model												
5. Uji coba luas												
6. Revisi model												
7. Pengujian efektivitas model												
8. Penyusunan produk akhir												
9. Meramu bunga rampai hasil pengetahuan eksplisit mahasiswa												
10. Seminar Hasil Penelitian Tahun II												
11. Penyusunan Laporan dan Publikasi Tahun II												
12. Seminar Hasil Penelitian Tahun I												

## BAB VII

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Hasil penelitian tahun pertama ini, telah menghasilkan rancangan model **career based intervention yang dapat menjembatani lulusan pendidikan vokasi untuk** pembentukan kesiapan kerja. Rancangan model tersebut meliputi:

1. Hasil need assesment dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang dibutuhkan sebagai dasar perancangan model *career based intervention*, yaitu (1) orientasi dan informasi tentang dunia kerja, (2) Pengenalan kemampuan diri, dan (3) Keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja..
2. Solusi Mencapai Kesiapan Kerja diperoleh melalui kajian teoritis, kajian empiris, dan FGD, maka model dipilih Career based Intervention (CBI) yang mempunyai karakteristik : (1) CBI dapat dilakukan dalam bentuk *educational* atau *training*; (2) Pembelajaran dilaksanakan dalam kondisi yang cukup kondusif; (3) Pengembangannya CBI dapat dilaksanakan untuk semua peserta didik yang membutuhkan kesiapan kerja, khususnya mahasiswa pendidikan vokasi; (4) Program CBI atau pembelajaran dimaksudkan sebagai “*treatment*” untuk menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja; (5) Model CBI membutuhkan 3 hal yang utama yaitu informasi dan orientasi dunia kerja., mengenal kemampuan diri; dan Keterampilan meraih dan pekerjaan dan kemampuan mengembangkan diri di dunia kerja. (6) Perangkat yang dibutuhkan untuk pembelajaran CBI adalah RPS dan lembar kerja, contoh kasus dan lembar evaluasi, (7) Strategi pembelajaran model CBI melibatkan metode pembelajaran orientasi lapangan, *job shadowing*, diskusi, studi kasus, penugasan dan simulasi, (8) Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, inti pembelajaran dan penutup

3. Perangkat pendukung pembelajaran, dihasilkannya rencana pembelajaran, buku pedoman model CBI, modul dan lembar kerja yang sudah divalidasi.
4. Hasil uji coba terbatas menunjukkan bahwa model *career based intervention* dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur,

## **B. Saran**

1. Masih perlu penyempurnaan terhadap rancangan model dan perangkatnya, melalui uji dalam skala yang lebih luas.
2. Model CBI memungkinkan di implementasikan tidak hanya pada pendidikan formal, tetapi pada skopa pendidikan non formal, kursus-kursus, sehingga kemanfaatannya dapat dirasakan lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Syafiq. (2014). Urgensi Tracer Studi dalam Penjaminan Kualitas Perguruan Tinggi. Makalah disampaikan di Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta: Pusat Pengembangan Karier LPPMP
- Asri Budiningsih, C. (2008). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Borg dan Gall. (1998). *Educational research*. New York: Longman.
- Cunningham I, Dawes G, and Bennett B.( 2004). *The Handbook of Work Based Learning*. Burlington: Gower Publishing Company
- Cunningham I, Dawes, G & Bennett, B. (2004). *The hand book of work based learning*. England: Gower Publishing Limited Worth Publishing Company.
- Depdiknas. ( 2009). *Teropong Wajah Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia*. Jakarta: biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Sekretariat Jendral Kementrian Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2002) *Pengembangan Silabus Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas.
- Depdiknas. (2002). *Pengembangan silabus kurikulum berbasis kompetensi*. Jakarta: Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas.
- Dewa Ketut Sukardi. (1984). *Bimbingan Karier Di Sekolah*. Denpasar: PT. Ghalia
- Dikmenjur. (2004). *Kurikulum SMK tahun 2004*. Jakarta: Direktur Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Gysbers, N.C, Heppner M J. Johnston J.A (2003). *Career Counseling Proses, Issues, and Techniques*. Boston: Pearson Education, Inc
- Herr, E. L. Cramer, S H. Niles. (2004). *Career Guidance and Counseling. Through the Lifespan*. Boston: Pearson Education, Inc
- Hurlock, E. (1994). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga. Indonesia.

- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training program*. Sanfransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Kokom Komariah. (2007). Pengembangan Model Apprenticheship melalui Kegiatan Praktik Industri bagi Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga dalam Upaya Menyiapkan Guru Sekolah Kejuruan yang Profesional. Laporan Penelitian. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kokom Komariah. (2013). Pengembangan Model Pembelajaran Pengolahan Makanan dalam Konteks Work-based Learning di Industri Hotel bagi Mahasiswa Program Diploma III. Disertasi. Yogyakarta: Program PPS Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marwanti, Yuriani. (2008) Identifikasi Kebutuhan Guru Profesional Bidang Boga Dan Busana Untuk Masa Depan. Yogyakarta: Program A-3. Jurusan PTBB FT UNY
- Minta Harsana, dkk. (2013) Tracer Study Alumni S1 Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2011. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nam, Yoo Jeung Joy. (2009). *Pre-employment skills development strategies in the OEED*. USA: Word Bank.
- Pakpahan, J. (2002). Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia.: *Perkembangan pendidikan menengah kejuruan pada pelita VI*. Depdiknas : Dirjen Dikdasmen Dikmenjur.
- Paulina Pannen, Dina Mustafa, dan Mestika Sekarwinahyu. (2001). *Konstruktivisme dalam pembelajaran*. Jakarta : PAU-PPAI Universitas Terbuka.
- Pinchack.J. (2011) . Syllabi Course. Departement Workforce Development and Education section (WDE). Columbus: Ohio State University.
- Prihastuti E & Kokom K (2009). *Analisis kompetensi kunci bidang kerja restoran dengan pendekatan responsif evaluation untuk meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa pendidikan teknik boga*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: FT UNY
- Ratna Willis Dahar. (1988). *Teori-teori belajar*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi PPLPTK
- Ritawati Mahyudin.(2002). Penggunaan pendekatan konstruktivisme dalam pembelajaran membaca pemahaman bagi siswa kelas V SDN. *Jurnal*

*penelitian kependidikan* tahun 12, Nomor 2, Desember 2002. Malang: Universitas Negeri Malang.

Slavin. R.E (1994). *Education psychology theory and practice*. Boston USA: By Allyn and Bacon.

Spencer, L.M & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work. model for superior performance*. New York: Jhon Willey & Sons, Inc

Wayan Winata.(1979). *Orientasi Kerja*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Wenrich, R.C., dan Wenrich, J.W. (1974). *Leadership in administration of vocational and technical education*. Columbus: Charles E Merrill Publishing Company, A Bell & Howell Company.

# LAMPIRAN

INSTRUMEN NEED ASSESMENT UNTUK PERANCANGAN  
MODEL *CAREER BASED INTERVENTION* (CBI) SEBAGAI JEMBATAN  
DALAM PEMBENTUKAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN  
VOKASI

**Pengantar:**

Bapak/Ibu yang berbahagia,

Menyiapkan tenaga kerja yang bisa terserap di dunia kerja merupakan misi utama bagi pendidikan vokasi. Oleh karena itu kami bermaksud untuk membuat rancangan model pembelajaran yang dapat mengantarkan siswanya untuk siap bekerja.

Melalui angket dan diskusi yang akan kami laksanakan kami memohon masukkan aspek dan komponen serta berbagai hal yang dibutuhkan untuk perancangan model yang dimaksud, sehingga pada saatnya kami dapat menggunakannya untuk melakukan treatment pada pelaksanaan pendidikan vokasi.

Atas jasa baik bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih, semoga rahmat dan hidayah-Nya selalu beserta kita. Amiin.

Salam,

Kokom Komariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

**Petunjuk:**

Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban pada pertanyaan/ Pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang (✓) pada tempat yang disediakan dengan alternatif:

4 : Sangat Perlu  
3 : Perlu

2 : Kurang  
1 : Tidak Perlu

## I. ASPEK ASPEK YANG DIBUTUHKAN UNTUK INTERVENSI KARIR

No	PERNYATAAN	4	3	2	1
A.	<b>Informasi Umum</b>				
	1. Masalah pengangguran				
	2. Lowongan pekerjaan				
	3.				
	4.				
B.	<b>Pengenalan Diri</b>				
	1. Potensi diri				
	2. Memahami kepribadian sendiri				
	3. Mengidentifikasi motivasi diri				
	4. Melihat kinerja diri sendiri				
	5. Melihat kemampuan akademis sendiri				
	6. Memahami jenis keterampilan yang dimiliki				
	7.				
	8.				
C.	<b>Informasi Industri/Dunia Kerja yang Terkait Dengan Perencanaan dan Pilihan Karir.</b>				
	1. Informasi kompetensi yang dibutuhkan				
	2. Orientasi pengenalan industri /Dudi				
	3. Orientasi tentang manajemen industri/Dudi				
	4. Orientasi fasilitas industri /Dudi				
	5. Organisasi organisasi industri /Dudi				
	6. Orientasi jenis pekerjaan yang dapat dimasuki lulusan				
	7. Informasi tentang syarat pekerjaan				
	8. Informasi tentang pengupahan dan <i>salary</i>				
	9. Informasi tentang jaminan sosial				
	10. Informasi keputusan hubungan kerja				
	11. Informasi tentang Keputusan Hubungan Kerja				
	12. Masalah-masalah terkait mogok kerja				
	13. Organisasi (Serikat Buruh & Serikat Kerja)				
	14.				
	15.				
	16.				
B.	Informasi nilai-nilai dan aturan yang terkandung dalam pilihan karir				

	1. Mengambil keputusan				
	2. Budaya kerja				
	3. Perjanjian kerja				
	4. Cara menyampaikan pendapat				
	5. Kiat menyalurkan bakat & minat				
	6. Memahami isu gender dalam pekerjaan				
	7. Memahami perbedaan gender dalam keterampilan kerja				
	8. Mengembangkan dan memelihara nilai-nilai pergaulan di tempat kerja.				
	9. Mematuhi aturan perusahaan				
	10.				
	11.				
D.	<b>Kesadaran akan Kesempatan Bekerja</b>				
	1. Memahami dinamika pasar pekerjaan				
	2. Memahami pasar kerja lokal				
	3. Memahami pasar kerja Internasional				
	4. Memahami keuntungan dan kendala-kendala dalam menjalankan usaha				
	5. Memahami pekerjaan "impian" mereka				
	6. Mengidentifikasi keterampilan pekerjaan utama /inti				
	7.				
	8.				
E.	<b>Keterampilan Mencari Kerja</b>				
	1. Kemampuan melakukan wawancara dengan baik				
	2. Kemampuan membuat curriculum vitae dengan baik				
	3.				
	4.				
F.	<b>Mempelajari berbagai peluang pengembangan diri.</b>				
	1. Menghayati nilai-nilai kesamaan ( <i>equality</i> ) sebagai dasar berinteraksi dalam kehidupan masyarakat luas.				
	2. Memelihara nilai-nilai persahabatan dan keharmonisan dalam berinteraksi dengan orang lain.				
	3. Mengkaji secara objektif perasaan-perasaan diri dan orang lain.				
	4. Memelihara aktualisasi nilai-nilai kodrati gender dalam kehidupan sosial.				
	5. Meyakini keunikan diri sebagai aset yang harus dikembangkan secara harmonis dalam kehidupan.				
	6. Mengembangkan aset diri secara harmonis dalam kehidupan				

	7. Meyakini nilai-nilai yang terkandung dalam persahabatan dengan teman sebaya.				
	8. Memperkaya strategi dan mencari peluang dalam berbagai tantangan kehidupan.				
	9. Meyakini nilai-nilai hidup hemat, ulet, sungguh-sungguh, dan kompetitif sebagai aset untuk mencapai hidup mandiri				
	10. Memelihara perilaku kemandirian				
	11.				
	12.				

## II. STRATEGI *CAREER BASED INTERVENTION (TREATMENT)* YANG DAPAT DILAKUKAN

No	Metode yang Dilakukan	Jawaban		Keterangan (contoh operasi jika ada)
		Ya	Tidak	
1.	Orientasi lapangan			
	Melakukan Job Shadowing			
2.	Pemberian informasi			
3	Konsultasi			
4.	Diskusi			
5.	Studi kasus			
6.	Penugasan			
7.	Simulasi			
8.				



### Bagian III

#### Pembelajaran Career Based Intervention

NO	PERTANYAAN
1.	Apakah Bapak/Ibu setuju diterapkan <i>Career Based Intervention</i> : a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak Setuju
2.	Apakah Bapak/Ibu pernah menerapkan <i>Career based intervention</i> atau sejenisnya ? a. Belum b. Tahap mencoba c. Sudah satu kali d. Sudah lebih dari satu kali e. Sudah merasakan manfaat/dampaknya
3.	Dalam bentuk apa <i>Career based intervention</i> diterapkan (Pelatihan, kuliah, bimbingan, dsb....) 1. .... 2. ....
4.	Apakah mungkin <i>Career Based Learning</i> Diterapkan di tempat kerja/lembaga bapak/Ibu a. Sangat mungkin b. Tidak mungkin
5.	Apa yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan <i>career based intervention</i> ? (boleh pilih lebih dari satu) a. Sosialisasi b. Penyusunan Perangkat pembelajaran c. Perencanaan Pembelajaran d. Evaluasi Pembelajaran e. Lainnya, .....
6.	Perangkat apasaja yang diperlukan dalam implementasi <i>career based intervention</i> (boleh pilih lebih dari satu) : a. RPP b. buku ajar c. modul d. bahan ajar e. media f. alat evaluasi g. lainnya, .....
7.	Apakah perlu disusun buku panduan implementasi <i>career based intervention</i> ? a. sangat perlu b. perlu c. cukup kesepakatan lisan

	d. tidak perlu
8.	Strategi atau cara apa yang perlu ditempuh dalam implementasi <i>career based intervention</i> ?
9.	Apakah Bapak/Ibu telah merasakan manfaat dari <i>career based intervention</i> ? a. belum b. sudah, yaitu: ..... .....
10.	Apa saja harapan bapak/ibu terhadap pelaksanaan <i>career based intervention</i> ?

**Catatan Tambahan:**

--

Hormat kami  
Tim Peneliti

Kokom Komariah, Fitri Rahmawati, Minta Harsana

# **NEEDS ASSESSMENT OF MODEL CAREER BASES INTERVENTION (CBI) AS A TRAVERSE FOR CULINARY VOCATIONAL EDUCATION GRADUATES' WORK READINESS**

Kokom Komariah<sup>1</sup>, Fitri Rahmawati<sup>2</sup>, Minta Harsana<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Departement Culinary and Fashion Education- Faculty of Engenering  
Yogyakarta State University

.<sup>1</sup> kokom@uny.ac.id, <sup>2</sup> fitri\_rahmawati@uny.ac.id, <sup>3</sup> mintaharsana@uny.ac.id

## **ABSTRACT**

Preparing the workforce who can be employed in the industry is the ultimate mission of vocational education. Therefore vocational education has to engage the learning model which is able to deliver the graduates to be ready to work. The study aims to strain the needed information which can be used as a base for designing the model Career Based Intervention (CBI) as a traverse to manage graduates' work readiness.

This study is a research & development, referring to the Borg and Gall (1989) because it will be used to develop a model that will be generated. Needs assessment is a part of this research stage. Subjects were practitioners of the field of catering industry and academia related vocational education amounted to 20 people. Data collection through focus group discussions (FGD). Data were analyzed using descriptive qualitative. Qualitative analysis is described through a clear and logical narrative, analyzed, classified according to the thematic.

Research results illustrate that the materials that need to be included in the design of the CBI models include (1) Orientation and information world of work; (2) The introduction of self-efficacy; (3) Skills achieve self-employment and development in the world of work. Solutions offered for implementation by providing learning tools in the form of modules and worksheets, and use of innovative learning methods that can help to explore the potential and understanding self-learners.

**Keywords:** Needs Assessment, Intervention Bases Career, Job Readiness Graduates

## INTRODUCTION

Improving the quality of human resources development should be a priority of the Indonesian nation today. 2015 Indonesia has entered the era of ASEAN Economic Community (AEC), so that the labor sector will be a major focus. In the era of industrialization and globalization many changes in life that happen quickly, so sue humans have the ability to cope with change. Efforts to improve the quality of human resources is through the promotion of quality education, good basic education level to higher education.

Shafiq (2014) suggested that higher education in Indonesia is currently the ace in the achievement of national goals educating the nation. Therefore, higher education has a function to increase the quantity and quality of society, so that it becomes solid foundation in building the nation. Various attempts have been taken by the government to improve the quality of education, such as curriculum development, faculty competence improvement, through training, provision of books and learning tools, procurement and improvement of educational facilities. However, the quality of national education remains poor, appropriate solutions to improve the quality of education has not been found.

Data central bureau of statistics 2012, stated that 7,419,481 people graduate from universities, as many as 421,717 are still unemployed. The unemployment rate is a symptom of over-supply, that the growth of the labor force is much greater than the growth of employment. (Depdiknas, 2009)

The phenomenon of many college graduates are not absorbed in the world of work, requiring a change in the pattern of arrangements for education so as to improve the response to various challenges. Currently the public awareness of the importance of higher education with a better system is increasing. Current situation by Shafiq (2014) there are two major groups. First massification higher education characterized by the number of universities has increased. This is caused by the ability and demang of the public for higher education increased, strengthening formal

recognition of knowledge and experience (kredensialisme), the demands on the significance of the educational with socio-economic status, and the presence of the paradigm "knowledge society in the context of knowledge economy". Both the existence global dynamics causing increasing competition between universities, regional and international competition increases and the demand for college graduates employability through learning activities.

The situation caused a challenge for college that must be answered, in the perspective of higher education with the world of work how universities play a role in preparing graduates for immediate employment, in this case the higher education needs to emphasize the importance of gaining knowledge in relation to the description of the task in the world work.

Various perspectives of higher education with the world of work has to parse the importance of mastery of competencies, both the nature of hard skills, as well as soft skills. Marwanti & Yuriani (2008) states that the importance of the ability of graduates for Hospitality Studies Program is to master production competence, services, and managerial. While aspects of employability skills has been identified by Komariah, (2013) is covering aspects of reliability in work, ability to cooperate, reasoning ability, initiative, interest, independence, courtesy, discipline, and the ability to react to criticism and suggestions.

Based on this vocational career guidance is very important. This program has been implemented through learning, but still very diverse patterns of implementation. Learning model for the implementation of career guidance course no one has proven through research, perspectives on the market job is still very limited, so the insights of students to be lived career ahead is still limited anyway. Hospitality Studies Program graduates are still perceived to be limited to the culinary field in restaurants and hotels, or working as a teacher of vocational education at various levels of education.

Related to the role of higher education as stated above, it is necessary to intervene career learning models through the course. Some information that can be used as reference is needed to produce an learning model that can be used as a bridge to enter the workforce.

## **MATERIAL AND METHOD**

### **Material**

Work can be function tp gives the values and the expected happiness for themselves and society. There are many reasons why people should work. Working for yourself is for satisfaction, security, financial independence, self improvement, improvement of living standard, and self-esteem. As for community work is a source of income, as timer and money, and means of enhancing career and personality. (Winata W, 1979: 54-59).

The difficulty a person gets a job has been proposed by Hurlock, since 1994, caused by many things: (1) the number and types of different jobs that would have been growing; (2) the demands of the rapid changes in the needs for skills and knowledge required; (3) the level of the low flexibility of working time makes women difficult to adjust to the schedule office work and chores at home; (4) the need to prepare a long and costly to establish a career so it is difficult for a person to change his career; (5) positions and specific task is seen as a special work for women, and certain occupations considered a man's job; (6) certain jobs are considered very pleasant and certain jobs are considered unpleasant; (7) who have less employment security guarantees; (8) lack of experience and training acquired; (9) education and training are not eligible; (10) target majors obtained from childhood to adulthood is not realistic; (11) the value and unrealistic expectations. (Hurlock, 1994: 280)

The results of tracer studies for graduates in 2011, Yogyakarta State University, conducted by Harsana (2013), showed that 40% of graduates do not work

in accordance with their fields, and 19.46% of graduates are still looking for work. Likewise, how graduates get jobs is still very diverse

Prihastuti and Komariah (2009: 34) indicates that the order of priority based on the general competencies required by DUDI first is the attitude, the second appearance / performance, the third knowledge, and all four skills. Based on this, is very natural that in the business world attitude and performance competencies more important than other competencies.

Career-based intervention study conducted at Ohio State University (2011) apply the objective as follows: (1) Solve work related problems and make-work related decisions; (2) Apply basic communication skills; (3) Read for information and understanding; (4) Use of research and writing skills to present individual projects; (5) Follow written and oral instructions; (6) Exhibit desirable personal and professional attitudes and behaviors; (7) demonstrate job-keeping skills; (8) demonstrate work ethics at the work site; (9) demonstrate knowledge of proper Seeking job skills; (10) Make informed financial decisions; (11) Demonstrate leadership and leadership strategies; (12) demonstrate technology skills; (13) Use word processing, and power points to Accomplish a variety of purposes; (14) Build interpersonal skills, with different ages, abilities and genders; (15) Manage conflict and stress; (16) Investigate career options; (17) Participate in job shadowing experience; (18) Pass a basic safety test; (19) Use proper strategies for dealing with differences associated with diversity; (20) Use spread sheets to keep track of hours and pay; (21) Participate in the end of the year Employee Appreciation Breakfast and award presentation. (Pinchak, 2011)

A study has been carried out based on research conducted by Komariah (2013) identifies aspects of employability skills needed in the work include aspects of reliability in work, ability to cooperate, the ability to make a judgment, initiative, interest, independence, courtesy, discipline, and the ability to react to criticism and

suggestions. So on these aspects can be drilled through the learning model of work-based learning.

Some sources say that the power of career guidance are: (1) to contribute directly so that a person has a career decisions and actions. (2) increased confidence and security when facing role and organizational change; (3) leads to job satisfaction to a higher level if someone is developing a career in his work; (4) an increase in performance, and contribute to the formation and fulfillment are more realistic in psychological contract. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

While the purpose of the Career-Based Intervention (CBI) expressed in the local school district licking heights (2011) is the Career-Based Intervention help students with barriers to career and academic success improve academic competencies, graduate from high school, develop employability skills, implement a career plan, and Participate in a career pathway in preparation for postsecondary education and careers.

## **Research Methods**

This study is part of the research & development, as it will be used for the development of a model that will be generated. Needs assessment for the development of models of career-based intervention to prepare graduates who are ready to work is the main activity of this research. Subjects were practitioners of the field of catering industry and academia related vocational education amounted to 20 people. Data collection through focus group discussions. Data were analyzed using descriptive qualitative. Qualitative analysis is described through a clear and logical narrative, analyzed, classified according to the thematic.



## RESULTS

### The Material that needed for Career Based Intervention Model Implementation

The results of the study indicate where materials needed as a basis for the design of career-based intervention models include (1) Job market orientation and information (2) self-efficacy, and (3) reached skill and development of self-employment. While the solution for the design of career-based intervention models are: (1) prepare a learning device in the form of module that provide information about the world of work, and guidelines are able to bring student learning to recognize himself. (2) using the relevant learning strategies such as job showing, field trips, discussions, simulations, games, case studies and assignments.

The following aspects can be identified to be used as the design model of career-based intervention for students in vocational education are presented in the following table

Table 1: Job Market Orientation and Informartion

No	Material
1.	Information about required competencies
2.	Industry recognition orientation, (facilities, management, organization, rules.)
3.	Orientation about the type of work that graduate can enter
4.	Information about the job requirements
5.	Information about wages and salaries, social security, layoffs, and worker's organizations
6.	Information values and rules contained in career choice (work culture, employment agreement)
7.	The local labor market information
8.	International labor market information
9.	Information advantages and constraints of doing business
10.	Identify the main job skills / core

Based on the results of the Focus Group Discussion, orientation and job market information can identified 10 (ten) the material that needed among other the

competencies required information, industry recognition, information about the industry and policy constraints commonly encountered in running the business.

Table 2: Self-Efficacy

No	Material
1.	Know your own potential
2.	Understand their own personality
3.	Identify self motivation
4.	Looking at the performance of yourself
5.	Looking at their own academic abilities
6.	Understand our own self skills
7.	Tip talents and interests
8	Understand their dream job

The second aspect after it was discovered that the necessary introduction grouped themselves capabilities. The identification results found that there are eight (8) items themselves need to be included recognition capabilities through career-based intervention models. Furthermore, the third grouping is obtained based on the identification and development of work skills earned yourself in the market job, as directed as follows.

Table 3: Reached Skill and Development of Self-Employment

No	Material
1.	The ability to conduct an interview with a well
2.	Ability to make curriculum vetae well
3.	The ability of expression
4.	Keeping value friendship and harmony in interacting with others
5.	Develop and maintain the values of the association in the workplace
6.	Assessing objectively feelings of self and others
7.	Convinced and develop unique self as assets that must be developed in the life
8.	Affirming the values of life-saving, tenacious, no-Sunggu, and
9.	competitive
10.	Maintain the independence of behavior
11.	Understanding gender in job
12.	Comply with the rules of the company
13.	Ability to decision making
	Ability to communicate

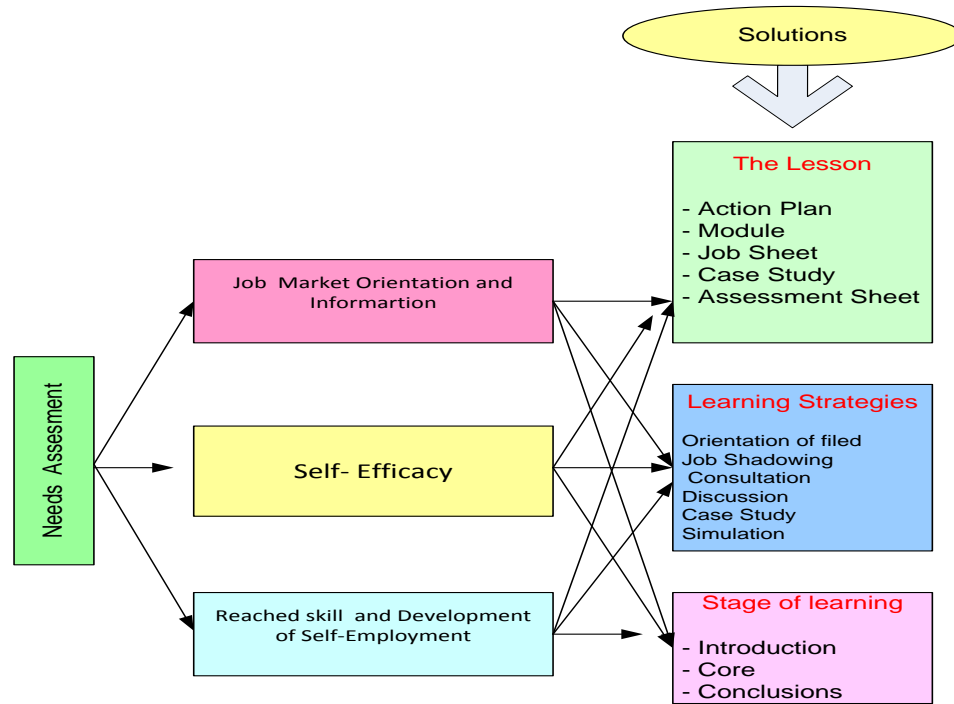
There are 13 (thirteen) items acquired, things are put into this aspect includes the ability to conduct interviews, the ability to make good curriculum vitae, and social skills such as socializing, communicating, and personal abilities such as self-reliance, and discipline.

### **Achieve Solutions Work Readiness Through Career based Intervention Model**

Several solutions were obtained through theoretical studies and empirical studies through FGD, the solution proposed by the model Career-Based Intervention (CBI) CBI as the model assumption that treatment can be used as a bridge to reach job readiness for vocational education students.

Information needed in the workplace studied first, then do the introduction of self through a variety of learning strategies that are considered suitable, and then introduced through obtaining and developing job. Information needed in the workplace can be understood through learning activities. In an effort to help this learning module is required. Intervention on self-introduction can be achieved through learning strategies and tools that can help students to recognize the potential of self, and. take a job skills and personal development in the world of work assisted through the development of case examples, and practical problem solving.

Alternative learning solutions with the Career-Based Intervention models are expected to be a bridge in the formation of graduate employment readiness. A variety of information about the world of work, introducing themselves, and reach out and develop job skills, after grouping and look for a solution can be described as follows.



Picture 1  
Components Needed in CBI Model and Prediction Method Achieving

## Discussion

The results of this study illustrate that the materials that need to be included in the design of the CBI models include (1) Job market orientation and informartion; (2) The introduction of self-efficacy; (3) Reached skill and development of self-employment. The reason this is still to think more about how to put it in the learning activity, because it may not be all of them can be followed up in a learning device that became a model CBI.

The solution offered as an effort to achieve these competencies is to strengthen the implementation of learning by providing learning tools in the form of modules that provide information about the world of work, learning tools such as worksheets; (2) the application of methods and learning strategies that can explore the potential and self-understanding, and (3) take a job skills and personal development assisted

through the development of case examples, and practical problem solving. This new solution at the level of the concept, the question is whether the model can be built effectively to bridge the readiness of graduates work still needs to be tested effectiveness.

## **Reference.**

- Borg, W R & Gall, MD. (1998). *Educational research*. New York: Longman.
- Cunningham I, Dawes G, and Bennett B.( 2004). *The Handbook of Work Based Learning*. Burlington: Gower Publishing Company
- Depdiknas. ( 2009). *Teropong Wajah Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia*. Jakarta: biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Sekretariat Jendral Kementrian Pendidikan Nasional.
- Gysbers, N.C, Heppner M J. Johnston J.A (2003). *Career Counseling Proses, Issues, and Techniques*. Boston: Pearson Education, Inc
- Harsana, M. (2013) *Tracer Study Alumni S1 Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2011*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Herr, E. L. Cramer, S H. Niles. (2004). *Career Guidance and Counseling. Through the Lifespan*. Boston: Pearson Education, Inc
- Hurlock, E. (1994). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga. Indonesia.
- Komariah. K (2013). *Pengembangan Model Pembelajaran Pengolahan Makanan dalam Konteks Work-based Learning di Industri Hotel bagi Mahasiswa Program Diploma III*. Disertasi. Yogyakarta: Program PPS Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pinchack.J. (2011) . *Syllabi Course*. Departement Workforce Development and Education section (WDE). Columbus: Ohio State University.
- Prihastuti E & Komariah, K (2009). *Analisis kompetensi kunci bidang kerja restoran dengan pendekatan responsif evaluation untuk meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa pendidikan teknik boga*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: FT UNY

Syafiq. A (2014). Urgensi Tracer Studi dalam Penjaminan Kualitas Perguruan Tinggi. Makalah disampaikan di Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta: Pusat Pengembangan Karier LPPMP

Winata W.(1979). *Orientasi Kerja*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

### VALIDASI BUKU PANDUAN/LEMBAR KERJA

**Petunjuk:**

1. Bapak/ibu diminta memberikan penilaian terhadap buku panduan umum yang akan digunakan bagi kelengkapan *Model Career Based Intervention* sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi
2. Pengisian lembar validasi ini dilakukan dengan memberikan tanda cek (V) pada kolom validasi.

No	Uraian	Validasi			
		4	3	2	1
<b>I.</b>	<b>Aspek Isi</b>				
	1. Dasar pelaksanaan dinyatakan dengan jelas. 2. Komponen model dinyatakan dengan jelas. 3. Aspek-aspek yang harus dilakukan oleh personal yang terlibat dinyatakan dengan jelas. 4. Konten yang harus dilatihkan dinyatakan dengan jelas. 5. Tahapan/sintak pembelajaran dinyatakan dengan jelas. 6. Isi dalam format-format lampiran menggiring penguasaan kompetensi bidang pengolahan makanan.				
<b>II</b>	<b>Aspek Bahasa</b>				
	1. Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia. 2. Rumusan masalah komunikatif. 3. Menggunakan kalimat dan kata-kata yang mudah dipahami. 4. Menggunakan kosa kata yang tidak menimbulkan penafsiran ganda.				
<b>III</b>	<b>Validasi umum</b>				
	Penilaian umum terhadap buku panduan bagi peserta didik dalam melaksanakan model <b>model pembelajaran Pengolahan Makanan Dalam Konteks Work Based Learning di Industri Boga</b>				

Keterangan :

4. Sangat Layak
3. Layak
2. Kurang Layak
1. Tidak layak

Catatan:

- A.= Dapat digunakan tanpa revisi  
 B.= dapat digunakan dengan sedikit revisi  
 C.= Dapat digunakan dengan revisi sedang  
 D = Dapat digunakan dengan banyak revisi

.....  
.....  
.....  
.....

.....,.....,.....

Validator

(.....)

Nama lengkap dan gelar



## VALIDASI MODUL

### Petunjuk:

1. Bapak/ibu diminta memberikan penilaian terhadap buku panduan umum yang akan digunakan bagi kelengkapan Model *Career Based Intervention* sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi
2. Pengisian lembar validasi ini dilakukan dengan memberikan tanda cek (V) pada kolom validasi.

N	Uraian	Validasi			
		4	3	2	1
1.	Aspek Fisik Modul				
2.	Kesesuaian modul dengan tujuan				
3.	Kesesuaian modul dengan tujuan				
4.	Kesesuaian modul dengan materi				
5.	Kepraktisan penggunaan				
6.	Aspek – aspek yang harus dilakukan dinyatakan dengan jelas				
7.	Konten yang dilatihkan dinyatakan dengan jelas				
8.	Tahapan pembelajaran dinyatakan dengan jelas				
9.	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia				
10.	Bahasa Komunikatif				
11.	Menggunakan kalimat yang mudah dipahami				
12.	Menggunakan kosa kata yang tidak menimbulkan penafsiran ganda				
	Penilaian umum terhadap buku modul bagi peserta didik dalam melaksanakan Model <i>Career Based Intervention</i> sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi				

Keterangan :

5. Sangat Layak

1. Layak

3. Kurang Layak  
sedang

3. Tidak layak

Catatan:

A.= Dapat digunakan tanpa revisi

B.= dapat digunakan dengan sedikit revisi

C.= Dapat digunakan dengan revisi

D = Dapat digunakan dengan banyak revisi

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....,.....,.....

Validator

(.....)

Nama lengkap dan gelar

## PERSONALIA TENAGA PENELITI

### 1. Ketua Peneliti

1	Nama Lengkap	Dr. Kokom Komariah, M.Pd
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	19600808 198403 2 002
5	NIDN	0008086009
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Sumedang, 8 Agustus 1960
7	E-mail	email kkokom99@yahoo.co.id
8	Nomor Telepon /HP	(0274) 4395704 Hp. 08122725882
9	Alamat Kantor	Jurusan PTBB FT UNY
10	Nomor Telepon/Faks	0274 565581
12	Mata Kuliah yang Diampu	Pengolahan Makanan Kontinental
		Pengetahuan Resep dan Menu
		Bimbingan Karier Kejuruan
		Pengelolaan Sumberdaya keluarga
		Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
	Pendidikan	IKIP Negeri Bandung IKIP Negeri Yogyakarta Universitas Negeri Yogyakarta

### A. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	IKIP Negeri Bandung	IKIP Negeri Yogyakarta	IKIP Negeri Yogyakarta
Bidang Ilmu	Pendidikan Kesejahteraan Keluarga	Pendidikan Teknologi Kejuruan	Pendidikan Teknologi Kejuruan
Tahun Masuk-Lulus	1978-1983	1994-1997	2008-2012
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Upaya guru Taman Kanak-kanak dalam Mengembangkan perkembangan social anak.	Interaksi ibu-anak pada ibu yang bekerja dalam perkembangan anak	Pengembangan Model Pembelajaran pengolahan Makanan dalam Konteks <i>Work-based Learning</i> di Industri Boga bagi Mahasiswa Program Diploma III
Nama Pembimbing/Promotor	Prof. Melly Sri Sulastri Rifai	Prof. Sarbiran Dr. Siti Partini Suardiman	Prof. Dr. Herminarto Sofyan. Prof. Pardjono, Ph.D

**B. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber *)	
1	2007	Pengembangan Model <i>Apprenticeship</i> Melalui Kegiatan Praktek Industri Bagi Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga Dalam Upaya Menyiapkan Guru kolah Kejuruan Yang Profesional	DIKTI	40.000.000,-
2	2008	Pengembangan Model <i>Apprenticeship</i> Melalui Kegiatan Praktek Industri Bagi Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga Dalam Upaya Menyiapkan Guru Sekolah Kejuruan Yang Profesional	DIKTI	40.000.000,-
3	2009	Analisis Kompetensi Kunci Bidang kerja Restoran Untuk Meningkatkan Lulusan Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga	DIPA UNY	5.000.000,-
4	2010	Evaluasi Program KWD/KWK Untuk Mengentaskan Pengangguran di DIY	PNFI	100.000.000,-
5	2011	Analisis Kebutuhan Pembelajaran di Industri Boga Untuk Peningkatan Kualitas Praktek Industri	DIPA UNY	5.000.000,-
6.	2013	Model Pengembangan <i>Tacit Knowledge</i> Pada <i>Process Work Based Learning</i> Dalam Upaya Menyiapkan Calon Guru Vokasi Bidang Boga	DIKTI	100.000.000,-
7.	2015	Model career Based Intervention sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi	DIKTI	54.000.000

**C. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1.	Pembelajaran <i>Apprenticeship</i> untuk Pembentukan Kompetensi Guru Kejuruan	Pendidikan	2008
2.	Evaluasi Program KWD/KWK Untuk Mengentaskan Pengangguran	Humaniora	Mei 2012

**D. Pemakalah Seminar ilmiah (*oral presentation*) Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1.	Strategi Pengembangan Pendidikan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan vokasi dan Busana.(2006)	Proseding Jurusan PTBB-FT UNY	2006
2.	Pengembangan Produk untuk Mendukung Industri Kreatif.	Proseding Jurusan PTBB-FT UNY	2009
3.	Pendekatan Konstruktivistik pada pembelajaran Kewirausahaan.	Proseding Jurusan Teknologi Industri FT UNM	2010
4.	Memimpikan SMK di masa Depan	Jurusan PKK-FPTK UPI Bandung.	2010
5.	<i>Revitalization of the Industrial Cooperative Based Learning in the Effort of Enhancing the Food Field Competence</i>	Proseding Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta	2012
6.	Efektivitas Pembelajaran Berbasis Kerja ( <i>Work-Based Learning</i> ) Di Industri Hotel Terhadap Kemampuan Merancang Menu Pada Mahasiswa Pendidikan Vokasi	Proseding Jurusan PTBB-FT UNY	2012
7.	Need assesment of Model Career Based Intervention (CBI) as a Traverse for Culinary Vocational Education Graduates Work Readiness		2015

**E. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Restoran, Buku SMK Kejuruan	2008	400	Dikmenjur
2.	Menu dan Resep	2014	150	Deppublish

**F. Penghargaan dalam 10 tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)**

<b>No</b>	<b>Jenis Penghargaan</b>	<b>Institusi Pemberi Penghargaan</b>	<b>Tahun</b>
1	Setya Lancana Karya Satya 20 tahun	Presiden RI	2011

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Yogyakarta, 30 Oktober 2015 2015  
Pengusul

Dr. Kokom Komariah, M.Pd,

## 2. Anggota Peneliti 1I

1	Nama Lengkap	Fitri Rahmawati, S.Pd, M.P
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	19751010 200112 2 002
5	NIDN	0010107505
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magelang, 10 Oktober 1975
7	E-mail	rahmawati_fitri@yahoo.com
8	Nomor Telepon /HP	0274-4531935/081224551975
9	Alamat Kantor	Jurusan PTBB FT UNY
10	Nomor Telepon/Faks	0274 565581
12	Mata Kuliah yang Diampu	Media Pembelajaran Seni Penyajian Makanan Pengawetan Pangan Praktek Diet Dasar Komunikasi Proyek Akhir Waralaba
	Pendidikan	S1. IKIP Negeri Yogyakarta S2. Universitas Gajah Mada

## B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	IKIP Negeri Yogyakarta	UGM	
Bidang Ilmu	Pendidikan Teknik Boga	Teknologi Pangan	
Tahun Masuk-Lulus	1994-1999	2000-2003	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Profil Bidan Desa Se Kabupaten Bantul dalam peningkatan Gizi Masyarakat	Pengaruh Diet Kacang Merah Terhadap Kadar Gula dan Profil Lipid Darah Serta Sifat Digesta Tikus Diabetik	

## C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber *)	Jumlah (Juta Rp)
1	2007	Pengembangan Model Apprenticeship Melalui Kegiatan Praktek Industri Bagi Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga	HIBER TAHUN I DIKTI	45.000.000

		Dalam Upaya Menyiapkan Guru Sekolah Kejuruan Yang Profesional		
3	2008	Pengembangan Model Apprenticeship Melalui Kegiatan Praktek Industri Bagi Mahasiswa Pendidikan Teknik Boga Dalam Upaya Menyiapkan Guru Sekolah Kejuruan Yang Profesional	HIBER TAHUN II DIKTI	45.000.000
2	2008	Kajian Tempe Kacang Tolo Sebagai Sumber Isoflavon yang Berpotensi Sebagai Makanan Fungsional	HIBER TAHUN I DIKTI	45.000.000
4	2009	Kajian Tempe Kacang Tolo Sebagai Sumber Isoflavon yang Berpotensi Sebagai Makanan Fungsional	HIBER TAHUN II DIKTI	50.000.000
5	2011	Kajian antioksidan buah kesemek sebagai minuman fungsional dalam menurunkan kolesterol	HIBER DIKTI	50.000.000
6	2012	Implementasi Pembelajaran <i>Soft Skills</i> Untuk Meningkatkan Karakter Pekerja Profesional Bidang Boga Program Diploma Tiga	DIPA UNY	15.000.000
7	2012	Pengembangan Media Pembelajaran Sebagai Upaya Memerbaiki Kualitas Pembelajaran Di SMK Jasa Boga	DIPA UNY	10.000.000
8	2013	Model Pengembangan Tacit Knowledge pada <i>Process Work Based Learning</i> dalam Upaya Menyiapkan Calon Guru Vokasi Bidang Boga	HIBER TAHUN I DIKTI	45.000.000
9	2014	Model Pengembangan Tacit Knowledge pada <i>Process Work Based Learning</i> dalam Upaya Menyiapkan Calon Guru Vokasi Bidang Boga	HIBER TAHUN II DIKTI	45.000.000
10	2015	Model career Based Intervention sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi	Hiber Tahun ke 1 Dikti	54.000.000

#### D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber *)	Jumlah (Juta Rp)
1	2009	Pelatihan pengelolaan Olahan salak Di Desa Umbulmartani Ngemplak Sleman Yogyakarta	Pemberdayaan Perempuan PLS-Diknas	20.000.000



2	2010	IbM kelompok pengrajin peyek kacang pasca gempa dalam penguatan usaha dan perluasan pemasaran di Desa Sriharjo Imogiri bantul	DIKTI	39.000.000
3	2010	Pengolahan Makanan Jajanan Berbasis Tepung Ubi Jalar dan Tepung Singkong	PPM Prioritas Fakultas DIPA UNY	5.000.000
4	2011	Perintisan Usaha Aneka Makanan Ringan Berbahan Dasar Pangan Lokal Sebagai Bentuk <i>Recovery</i> Pasca Erupsi Merapi Di Desa Argomulyo	PPM Unggulan DIPA UNY	12.000.000
5	2011	Pelatihan Pengolahan Makanan Sehat untuk Rehabilitasi Gizi Pasca Erupsi Merapi Melalui Program Kadarzi	PPM Reguler DIPA UNY	7.500.000
6	2012	Perintisan Usaha Makanan Ringan Berbahan Dasar Pangan Lokal Sekitar Sebagai Wujud Pemberdayaan Masyarakat Desa Wedomartani	PPM Reguler DIPA UNY	10.000.000
7	2012	Pengembangan Olahan Tahu dan Limbahnya Berbasis Teknologi Pengawetan Menuju Diversifikasi Produksi Pasca Erupsi Merapi Di Dusun Ngasem Sindumartani Ngemplak Sleman	PPM Unggulan DIPA UNY	17.500.000
8	2013	IbM Pada Kelompok Usaha Pengolahan Mete Sebagai Penguatan Usaha dan Perluasan Pasar	IbM DIKTI	40.000.000
9	2013	IbM Pada Kelompok “Mina Banyu Bening” Desa Wisata Pendidikan Budidaya Ikan Menuju Diversifikasi Usaha Pasca Erupsi Merapi	IbM DIKTI	45.000.000
10	2013	IBm Kelompok Tani Wanita Desa Girikerta Kecamatan Turi Kabupaten Sleman	IbM DIKTI	45.000.000

#### **E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Substitusi Ubi Jalar Kuning pada Pembuatan Croissant	Jurnal Boga dan Gizi UNESA Surabaya	2006
2	Strategi Pengelolaan Penderita Diabetes Mellitus	Jurnal Boga dan Gizi UNESA Surabaya	2006
3	Perintisan Usaha Aneka Makanan Ringan Berbahan Dasar Pangan Lokal sebagai Bentuk <i>Recovery</i> Pasca Erupsi Merapi di Desa Argomulyo	INOTEK	Vol 16 Tahun 2012
4	Pengembangan Olahan Tahu dan	INOTEK	Vol 17

	Limbahnya Berbasis Teknologi Pengawetan Menuju Diversifikasi Produksi Pasca Erupsi		Tahun 2013
--	--	--	------------

**F. Pemakalah Seminar ilmiah (*oral presentation*) Dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Pengembangan Industri Kreatif Melalui Usaha Pengolahan Singkong	Proseding Seminar Nasional Jurusan PTBB FT UNY	<i>Volume 4, ISSN 1907-8366, 2009</i>
2	Pengembangan Produk Olahan Singkong Melalui Pelatihan Teknis Dan Akses Pasar Untuk Meningkatkan Pendapatan Warga Desa Terong Imogiri Bantul Yogyakarta	Proseding Seminar Nasional Jurusan PTBB FT UNY	<i>Volume 5, ISSN 1907-8366, 2010</i>
3	Kajian Potensi “Wedang Uwuh” Sebagai Minuman Fungsional	Proseding Seminar Nasional Jurusan PTBB FT UNY	Volume 6, ISSN 1907-8366, 2011
4	Perintisan Usaha Aneka Makanan Ringan Berbahan Dasar Pangan Lokal Sebagai Bentuk <i>Recovery</i> Pasca Erupsi Merapi Di Desa Argomulyo	Proseding Seminar Nasional LPPM UNY	2012
5	Upaya Menggali <i>Tacit Knowledge</i> melalui <i>Work-based Learning</i> di Industri Boga bagi Mahasiswa Calon Guru Kejuruan	Proseding Seminar Nasional Jurusan PTBB FT UNY	Volume 8, ISSN 1907-8366, 2013
8.	Need assesment of Model Career Based Intervention (CBI) as a Traverse for Culinary Vocational Education Graduates Work Readiness		

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Bersaing.

Yogyakarta, 25 April 2014

(Fitri Rahmawati, MP.)  
NIP. 19751010 200112 2 002

**4. Anggota Peneliti 2**

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Minta Harsana,M.Sc
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki
3.	Jabatan Fungsional	Lektor
4.	NIP/NIK/Identitas lainnya	19690314 200501 1 001
5.	NIDN	0014036905
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Sleman,14 Maret 1969
7.	E-Mail	mintaharsana@yahoo.com
8.	Nomor Telepon/Hp	085643080700
9.	Alamat Kantor	Kampus Karang Malang,Yogyakarta 55281
10.	Nomor Telepon/Faks	(0274)540715 faks(0274)586734
11.	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = . . . orang; S-2 = . . . orang; S-3 = . . . orang
12.	Mata Kuliah yg Diampu	1.Pengetahuan Oriental 2.Tata Hidang I 3.Tata Hidang II 4.Kuliner dan Industri Pariwisata 5.Bimbingan Karir kejuruaan 6.Manajemen Katering Dst.
	Pendidikan	S1 Universitas Udayana 1995-1997 S2 Kajian Pariwisata

**A. Riwayat Pendidikan**

	<b>S-1</b>	<b>S-2</b>	<b>S3</b>
Nama Perguruan Tinggi	UDAYANA	UGM	-
Bidang Ilmu	Pariwisata	Kajian Pariwisata	-
Tahun Masuk-Lulus	1995 -1997	2006 - 2008	-
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Sikap Tokoh tokoh masyarakat jika Kayubihi Bangli di kembangan menjadi desa wisata terpadu	Wisata Kuliner di Yogyakarta ( Studi Kasus Tingkat Kepuasan konsumen terhadap produk dan penyajian makanan di taman kuliner Condong catur dan sentra Gudeg Wijilan	-

Nama Pembimbing/Promotor	Drs.I.Gusti Ketut astina	Dr.Baiquni MA	-
--------------------------	--------------------------	---------------	---

**B. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir**  
(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1.	2009	Pengembangan Taman Kuline Condong catur sebagai Tujuan wisata kuliner di Kabupaten Sleman	DIPA Kopertis Wilayah V No:0169.0/023-04.2/XIV/2009	1,5 Juta
2.	2009	Analisa pasar ditinjau dari persepsi wisatawan terhadap kuliner di kabupaten Sleman	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab Sleman	18 Juta
3.	2009	Implementasi Model pembelajaran konstektual untuk meningkatkan kompetensi soft skill mahasiswa pendidikan Teknik Boga pada mata kuliah restoran	Hibah Kompetisi A3	30 Juta
4.	2009	Penerapan <i>Lesson Study</i> pada mata kuliah Manajemen Usaha Boga melalui <i>cooperative Learning</i> untuk meningkatkan standart kompetensi Mahasiswa	DIPA DIKTI	5 Juta
5.	2010	Peningkatan Kreatifitas Membuat Hiasan Kue pada Mahasiwa program studi Pendidikan Teknik Boga semester IV	DIPA DIKTI	5 Juta
6.	2010	Strategi pemasaran UP Boga PTBB FT UNY	DIPA DIKTI	3 Juta
7.	2010	Hibah Kompetitif Penelitian Strategi Nasional “Model Pendidikan desain produk dalam rangka menghasilkan produk kreatif dan produk paten yang bercirikan kearifan dan keunikan lokal “	HIBAH PENELITIAN No:540/SP2H/PP/DP2M/VII/2010	65 Juta
8.	2011	Analisis kebutuhan pembelajaran di industry boga untuk Meningkatkan kualitas praktek industry di prodi	DIPA DIKTI	5 Juta

		Teknik boga FT UNY		
9.	2011	Pembuatan Buku Statistik Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab.Sleman	12 Juta
10.	2012	Pembuatan Buku Statistik Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sleman	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab.Sleman	12 Juta
11.	2012	Kajian Pengembangan Obyek Wisata Volcano tour merapi di wilayah kecamatan Cangkringan,kabupaten Sleman	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab.Sleman	18 Juta
12.	2013	Optimalisasi Metode Demonstrasi pada Mata Kuliah Tata Hidang 1 untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa Semester IV Jurusan PTBB FT UNY	DIPA UNY	1 Juta
13.	2015	Model career Based Intervention sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi	Hiber Tahun ke 1 DIkti	54 Juta

*\*Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DIKTI maupun dari sumber lainnya.*

### **C. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal alam 5 Tahun Terakhir**

<b>No.</b>	<b>Judul Artikel Ilmiah</b>	<b>Nama Jurnal</b>	<b>Volume/Nomor/ Tahun</b>
1.	Menyajikan makalah dengan judul: “Cara Menangani Bahan Makanan dari Kerusakan Makanan dalam Majalah Pembaharuan“, pada Media komunikasi sivitas Akademika Politeknik API Yogyakarta.	Majalah Pembaharuan Media Komunikasi civitas Akademika Politeknik API Yogyakarta	(ISSN. 1410-069 X)
2.	Menyajikan makalah dengan judul : “Potensi Umbi-umbian Sebagai Pangan Lokal Pengganti Makanan Pokok” dalam Seminar Nasional “Jurusan Teknologi Industri Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang 2010” pada tanggal 6 Februari 2010 di Jurusan Teknologi Industri Fakultas	Proseding Seminar Nasional (Proceeding ISBN. 978-602-96174-0-5)	-

	Teknik Universitas Malang		
3.	Wisata Kuliner di Yogyakarta Studi kasus Tingkat kepuasan konsumen terhadap produk dan penyajian makanan di taman kuliner Condong catur dan sentra gudeg Wijilan Yogyakarta	Jurnal Nasional Pariwisata	Vol .3 ISSN : 1411 - 9862
4.	Menyajikan makalah dengan judul : “Pariwisata dan Jati Diri Bangsa” dalam Seminar Nasional “Fakultas Ilmu social Universitas Negeri Surabaya” pada tanggal 27 Maret 2010	Prosiding dan Sertifikat (Proceeding ISBN. 978-602-96174-0-5)	-
5	Pengembangan Taman Kuliner Condong catur sebagai tujuan wisata kuliner di kabupaten Sleman	Prosiding Seminar Nasional ISBN No.978-602-95330-7-1	-
6	Pariwisata dan Pembangunan karakter jati diri bangsa	Prosiding Seminar Nasional ISSN No.1907-8366	-

**D. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Jumlah Artikel Ilmiah	Waktu dan tempat
1.	<i>Indonesian National tracer Study Network</i>	1	22-25 Oktober 2012 di Bali
2.	Puspar seminar series	Peluang dan Tantangan Usaha Kuliner dalam pemberdayaan masyarakat	14 Nopember 2013 di Graha sabha permana
3.			

**E. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	Pedoman Praktik Industri	2012	49	Fakultas Teknik
2.	Buku Statistik Pariwisata Sleman	2011	82	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sleman

3.	Buku Statistik Pariwisata Sleman	2012	82	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sleman
----	----------------------------------	------	----	--

**F. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1.	Klasifikasi Desa Wisata Kab.Sleman	2013	Desa Wisata se Kab Sleman	Bagus

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Yogyakarta, 30 Oktober 2015

( Minta Harsana,M.Sc)  
19690314 200501 1 00



## Modul

# KONSEP, PELUANG, KOMPETENSI DAN KARAKTER CALON PEKERJA YANG DIBUTUHKAN DUDI BIDANG BOGA



Dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi  
Melalui Penelitian Hibah Bersaing sesuai dengan  
Subkontrak : 13/Hibah Bersaing/UN.34.21/2015

Rokom Romariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**TAHUN 2015**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas selesainya modul i yang berjudul “**Model Career Bases Intervention Sebagai Jembatan Dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi**”

Modul ini disusun sebagai hasil produk pengembangan peneitian dan sekaligus akan diimplementasikan dalam mata kuliah Bimbingan karier di Program Studi Pendidikan Teknik Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada kepala Kepala LPPM, teman sejawat yang telah membantu melalui kegiatan diskusi sehingga hasilnya dapat diimplementasikan untuk pengembangan kegiatan pembelajaran.

Akhir kata, kami berharap modul ini bermanfaat bagi proses pendidikan alam menghasilkan lulusan yang siap pakai.

Yogyakarta, Mei 2015

Penyusun

Kokom Komariah  
Fitri Rahmawai  
Minta Harsana

## DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Pendahuluan	1
Konsep Bekerja	4
1. Pengertian Bekerja	4
2. Alasan Orang Bekerja	5
3. Pekerjaan dan Karier	8
4. Pekerjaan (Job) dan Karir (Carrier)	11
Peluang Karier di Bidang <i>Food and Beverage</i>	14
1. Peluang Karier di Bidang <i>Food and Beverage</i>	14
2. Posisi yang dapat Dimasuki oleh Lulusan	17
Kompetensi yang Dibutuhkan DUDI	24
1. Tuntutan Kompetensi yang Dibutuh kan DUDI	24
2. Komptensi Produktif yang Dibutuhkan DUDI	25
3. Kompetensi Professional Tenaga Pendidik Bidang kerja Restoran	39
Karakter Calon Pekerja	42
Karakter kerja yang harus dipunyai oleh calon pekerja	42
Tes Sumatif	50
Daftar Pustaka	51

## KONSEP, PELUANG, KOMPETENSI DAN KARAKTER CALON PEKERJA YANG DIBUTUHKAN DUDI

### PENDAHULUAN

Para mahasiswa selamat bertemu kembali. Bagaimana perkembangan studi Anda sekarang? Tentu baik, bukan? Baiklah para mahasiswa, sekarang siapkan diri Anda untuk mengonstruksi kembali pengetahuan baru. Kali ini kita akan berbicara tentang peranan bekerja bagi manusia.

Menjadi pengangguran merupakan beban bagi seseorang, ia tidak mempunyai penghasilan, ia mempunyai kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yang paling parah para penganggur bisa kehilangan rasa kepercayaan pada dirinya dan akan menjadi manusia yang membebani orang lain.

Oleh karena itu tugas anda sebagai mahasiswa calon pendidik di sekolah kejuruan, calon tenaga profesional, perlu mengentaskan pengangguran itu. Anda akan sangat merasa perlu sekali mengenal apa itu bekerja, mengapa manusia harus bekerja, teori –teori apa yang mendasari orang bekerja, dan peluang pekerjaan apa yang bisa diambil dalam bidang boga, serta kesiapan apa yang harus dimiliki oleh seseorang untuk bekerja.

Para mahasiswa, ada pendapat yang mengatakan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bagi orang dewasa, dia bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan kebutuhan keluarganya. Lebih jauh bekerja bisa membuat rasa percaya diri seseorang, lebih dihargai, dan rasa aman. Lebih jauh bekerja bisa menjadi karier yang dibanggakan

☐ Sebagai pendidik bidang vokasi, anda perlu memiliki pemahaman yang tepat tentang bekerja, Tentu saja, kajian teori perlu didalami guna memantapkan

konsep Anda tentang bekerja. Oleh karena itu, setelah mempelajari Modul 1 ini, Anda diharapkan dapat:

- (1) menjelaskan pengertian bekerja
- (2) menjelaskan alasan mengapa orang bekerja
- (3) menjelaskan perbedaan pekerjaan dan karier
- (4) peluang kerja dalam bidang F & B
- (5) Posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan
- (6) karakter kerja apa saja yang harus dipunyai oleh calon pekerja

Untuk mengantarkan Anda mencapai target kemampuan mata kuliah Bimbingan karier kejuruan materi yang disajikan dalam modul ini ikuti petunjuk belajar berikut ini:

- (1) Bacalah secermat mungkin setiap kegiatan belajar pada Modul 1 ini hingga Anda memahami semua informasi dan pengetahuan yang disajikan.
- (2) Bacalah sepintas bagian demi bagian, dan temukan kata-kata kunci yang anggap anda baru.
- (3) Tangkaplah pengertian demi pengertian dari isi Modul ini, kuatkan pemahaman Anda dengan mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang ada pada Modul 1 ini.
- (4) Kaitkan dan manfaatkan pengetahuan Anda dengan pengalaman Anda bekerja
- (5) Setelah Anda cermati alurnya, coba Anda buat pertanyaan kira-kira apa yang perlu Anda ketahui tentang topik dan subtopik tersebut.

## **KONSEP BEKERJA**

Para mahasiswa, berikut ini akan kita bahas konsep bekerja. Untuk memahami konsep bekerja Anda perlu memahami pengertian bekerja, mengapa orang perlu bekerja, memahami perbedaan bekerja menurut para ahli. Nah, setelah mempelajari Kegiatan Belajar 1 dari Modul 1 ini, Anda diharapkan mampu: (1) menjelaskan pengertian bekerja, (2) menjelaskan alasan mengapa orang perlu bekerja, (3) menjelaskan perbedaan antara pekerjaan dan karier.

## 1. Pengertian Bekerja

Makna “kerja” berbeda dari waktu ke waktu, tidak hanya antar kelompok, tetapi juga antar budaya. Tofler (1980) menggambarkan pergeseran arti kerja di seluruh dunia dalam tiga perubahan yaitu: pertanian, industri dan teknologi canggih. Ketiga bidang tersebut masing-masing membawa makna dan bentuk kerja yang berbeda.

Bekerja dalam arti luas dapat diartikan dengan melakukan suatu kegiatan sedangkan dalam arti sempit yaitu melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu atau uang. (Tri Alma: 2014. <http://bekerjaituibadah.blogspot.com/2013/03/>). Menurut pandangan Islam bekerja itu juga ibadah. Dimana bekerja adalah salah satu sunnatullah yang di lakukan setiap hari yang bertujuan untuk mendapat rezeki dengan Ridho Allah SWT.

Dalam makna bekerja harus terkandung 3 aspek yg musti terpenuhi: (Tri Alma: 2013, Fandy 2013 <http://fandy-irfan99.blogspot.com>) (1) Bahwa aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab; (2) Kegiatan yang dilakukan tersebut adalah sesuatu yg direncanakan dan karena kesengajaan. (3) Bahwa apa yang dilakukan itu dikarenakan karena adanya suatu arah dan tujuan yang luhur yaitu keinginan untuk mewujudkan agar dirinya menjadi bagian dari masyarakat yang terbaik.

Jadi Bekerja dapat di simpulkan sebagai kegiatan manusia yang di lakukan secara rutin atas dasar kewajiban dan tanggung jawab untuk dirinya sendiri, orang lain juga perusahaan tanpa merugikan siapapun.

Bekerja merupakan salah satu identitas manusia guna meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Tuhan. Bekerja memberi makna lain dari sisi kehidupan individu. Tiap individu mempunyai perbedaan dalam memaknai bekerja. Dengan bekerja, secara psikologis dapat meningkatkan statusnya baik sebagai individu, sebagai anggota keluarga, atau yang lebih kompleks sebagai anggota masyarakat.

## 2. Alasan orang bekerja

Para mahasiswa sekalian, pernahkah terpikir di pikiran Anda, mengapa kita harus bekerja? Mengapa kita harus bersusah payah untuk mendapatkan yang kita inginkan? Kalau secara financial kita sudah merasa tercukupi, masih perlukah orang bekerja. Coba Anda amati dan bandingkan mana yang lebih baik orang yang bekerja atau menganggur? Kemudian perhatikan seperti apa pekerjaan yang dilakukan seseorang, dan situasi yang seperti apa yang menyebabkan orang rela bekerja apa saja, yang penting tidak menganggur. Beberapa pertanyaan dan pernyataan ini perlu Anda renungkan dan diskusikan secara lebih mendalam.

Mengapa orang bekerja? Mengapa anggota keluarga anda bekerja? Mengapa teman-teman Anda bekerja? Jika Anda berhasil menyelesaikan studi, mengapa Anda perlu bekerja. Pertanyaan ini beberapa kali pernah kami lemparkan kepada mahasiswa. Banyak alasan mengapa orang bekerja. Kimbrell & Vineyard ( 2006: 7) menjelaskan bahwa orang bekerja karena:

- (1) Orang bekerja agar mendapatkan uang untuk membayar perumahan, transportasi, makanan, pakaian, dan keperluan lain seperti kesehatan, asuransi, pendidikan, pajak dan rekreasi. Spending habits, konsumen di Amerika menunjukkan penggunaan uang dibagi dalam tiga area besar yaitu *housing, transportation, and food*.
- (2) Orang bekerja karena mereka mau bersama orang lain. Mereka menikmati berada di lingkungan orang-orang yang mempunyai interes yang sama.
- (3) *Self- fulfillment*, memenuhi kepuasan diri sendiri, adalah alasan lain mengapa mereka bekerja. Mereka merasa baik terhadap dirinya sendiri, apabila mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Mengerjakan pekerjaan yang cocok bagi mereka, membuat mereka telah meraih sesuatu.
- (4) Jika orang-orang melakukan pekerjaan mereka dengan baik, orang lain akan respek pada mereka, sehingga menimbulkan rasa bangga dan respek pada diri sendiri.

Para mahasiswa sekarang marilah kita identifikasi apa yang menjadi alasan orang bekerja. Kompas (2013) menyebutkan bahwa alasan orang bekerja adalah (1) untuk menghindari kemiskinan, (2) agar mempunyai jaminan kesehatan,

(3) mempunyai banyak teman, (4) memberikan tujuan hidup, dan (5) akan mudah sembuh dari penyakit. Sedangkan sumber lain menyatakan bahwa alasan bekerja adalah (1) untuk mengembangkan potensi diri, (2) membentuk pribadi yang bertanggung jawab, (3) mengangkat harkat dan martabat, (4) meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan, dan (5) mencukupi kebutuhan hidup. Nah para mahasiswa silahkan anda identifikasi alasan lain mengapa orang bekerja kaitkan dengan pengetahuan yang sudah saudara ketahui sebelumnya, misalnya teori motivasi dari Maslow.

Berdasarkan beberapa alasan yang dikemukakan, nampaknya semua mengarah pada satu jawaban yaitu bekerja sebagai kebutuhan hidup, baik itu kebutuhan yang bersifat fisik, psihis maupun sosial.

### **3. Pekerjaan dan Karier**

Setelah Anda memahami apa itu kerja, selanjutnya mari kita lihat apa persamaan dan perbedaan antara pekerjaan (*job*) dengan karier.

#### **a. Pekerjaan**

Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat. Kimbrell & Vineyard (2006: 5) menyebutkan : *A job is work that people do for pay. The work usually consists of certain tasks. Often a job is a position with a company.*

Sementara Healy (1982:8) mengemukakan *job* adalah “*a group of similar, paid, positions requiring some similar attributes in a single organization. Job are task, outcomes, and organization- centered*”. Ini berarti bahwa *job* merupakan sekumpulan tugas dan atau posisi memiliki kesamaan kewajiban dan tugas pokok dalam suatu organisasi atau unit lembaga. *Job* berorientasi pada tugas dan hasil serta berpusat pada organisasi, dapat diduduki oleh satu atau beberapa orang. (Mirza Irawan, <http://itsarbolo.wordpress.com/2013/07/25/>)

Kata, *occupation* (Winkel, 2005:624) lebih menekankan aspek bahwa seseorang merasa terlibat didalam pekerjaannya karena telah mempersiapkan dirinya untuk memegang pekerjaan itu dan memperoleh kepuasan pribadi, tetapi keterlibatannya masih dapat dibatasi pada jam bekerja saja. (Mirza Irawan, <http://itsarbolo.wordpress.com/2013/07/25/>)

Terkadang pekerjaan harus merupakan profesi. Profesi adalah pekerjaan atau bidang pekerjaan yang menuntut pendidikan keahlian intelektual tingkat tinggi dan tanggung jawab etis yang mandiri dalam prakteknya. Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi diartikan sebagai “bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.” Dalam pengertian ini, dapat dipertegas bahwa profesi merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan bermodal keahlian, keterampilan dan spesialisasi tertentu. Pengertian Profesi Good’s Dictionary of Education mendefinisikan profesi sebagai “suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di Perguruan Tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus”,



Gambar 1: Profil Jenis-jenis Pekerjaan yang dilakukan manusia (Sumber: [Meisia Chandra\\*](http://anakbertanya.com) (<http://anakbertanya.com>) diakses tanggal 30 Juli 2014)

## **b. Karier (Career)**



Kimbrell & Vineyard ( 2006: 5) menuliskan bahwa *A career is a series of related jobs built on foundation of interest, knowledge, training, and experience.* Kata *career* lebih menekankan aspek bahwa seseorang memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan serat mewarnai seluruh gaya hidupnya ( *life style*), tanpa mengesampingkan kedua aspek lainnya.

Para mahasiswa, kadang kita mengamati, bahwa terkadang karier bukan pekerjaan dan bukan pula jabatan yang diemban seseorang, namun keberhasilan dalam setiap jabatan pekerjaan, atau okupasi seseorang akan menentukan keberhasilan seseorang dalam karirnya. Oleh karena itu karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Selanjutnya Karier dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Peningkatan karier

#### **A. Pekerjaan (*job*) dan Karier (*career*)**

Dillard (1985:63) membedakan antara Pekerjaan (*job*) dan Karier (*career*). Menurutnya, *job* mengacu kepada pekerjaan yang tidak berlanjut dan mungkin bersifat sementara. Karena itu suatu pekerjaan umumnya hanya menuntut sedikit keahlian, sedikit pendidikan, dan sedikit dedikasi. Sedangkan pekerjaan sebagai karir mengimplikasikan adanya pendidikan dan latihan, komitmen, dan merupakan jalan

kehidupan kerja yang dipilih individu. Selain itu karier mengimplikasikan keberhasilan pada apa yang individu pilih serta kebermaknaan personal dan financial.

Karir merupakan proses kehidupan sepanjang hayat. Desain karier mulai tampak sejak tahap pertumbuhan karir (*growth states*) yang ditandai dengan adanya sikap keingintahuan, anak mulai mengeksplorasi apa yang dilakukan ditunjang dengan berkembangnya kapasitas-kapasitas individu. Semua ini merupakan modal dasar untuk mengawali karier kehidupan. Keberhasilan tahap eksplorasi akan menjadi dasar keberhasilan dalam menjalani tahap penentuan. Selanjutnya keberhasilan tahap penentuan akan menjadi dasar keberhasilan tahap pemeliharaan dan menjalani keberhasilan tahap pemeliharaan akan menjadi dasar keberhasilan menjalani tahap pengunduran. Jika tahap demi tahap ini didesain secara tepat, maka seseorang cenderung memperoleh kesuksesan dan kebermaknaan sepanjang hidup, (Munandir, 1996:165).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka sesuatu yang disebut karier jika mengimplikasi adanya :

1. Pendidikan yang diwujudkan dengan keahlian tertentu
2. Keberhasilan
3. Dedikasi atau komitmen
4. Kebermaknaan personal dan financial karier tentang sebelum bekerja, ketika bekerja, dan masa-masa mengakhiri pekerjaan.

Karier dapat dipersiapkan sepanjang kehidupan seseorang. Winkel (1997:571) menegaskan bahwa karier lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang serta mewarnai seluruh gaya hidup.

Guna menunjang keberhasilan pekerjaan menjadi karier, Sulton ( 2003: 235) hendaknya sikap terhadap karier ditunjukkan sebagai berikut:

- 1) Pilihlah karier yang memberikan kemungkinan untuk mewujudkan diri secara kreatif dan juga memungkinkan pertumbuhan pribadi dan potesi. Jangan menganggap remeh kemampuan dan bakat diri.

- 2) Jika memulai karier, dapat mencontoh orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan yang sama, (niteni, neroke, nambahi).
- 3) Ketahuilah sebanyak mungkin tentang karier yang telah dipilih.
- 4) Selalu berusaha meningkatkan diri.
- 5) Siap berubah
- 6) Berorientasi pada tindakan
- 7) Memiliki pengertian yang baik tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan pribadi.
- 8) Jadikanlah kegiatan sehari-hari menjadi kegiatan rutin agar efisien waktu.
- 9) Sukseskan setiap tugas, jangan menyalahkan keadaan
- 10) Harus mampu menggabungkan sifat-sifat pribadi dari para individu (karyawan)
- 11) Tunjukkan keyakinan pada diri sendiri maupun pada karyawan
- 12) Berpenampilan yang menimbulkan citra diri yang positif.
- 13) Mengambil keputusan, meskipun informasi terbatas.
- 14) Hidup ada masa sekarang dan tidak memboroskan waktu untuk menyesali kegagalan di masa lampau.

### **Peluang Karier di Bidang *Food and Beverage***

Para mahasiswa, berikut ini akan kita bahas peluang karier di bidang Food & Beverage. setelah mempelajari Kegiatan Belajar 2 dari Modul 1 ini, Anda diharapkan mampu: (1) menganalisis peluang karier di bidang F&B (2) Posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan bidang F & B, dan (3) menjelaskan Kompetensi yang dibutuhkan DUDI

#### **1. Peluang Karier di Bidang *Food and Beverage*,**

Sebuah buku yang berjudul *career opportunity in the food and beverage industry* karya Kathleen Thompson Hill (2010) telah memberi begitu banyak informasi mengenai karier di bidang food and beverage. Secara garis besar dapat diidentifikasi beberapa peluang sebagai berikut: (1) *Catering, Fast Food, Delis, And*

*Takeout; (2) Restaurants; (3) Bakeries and Baking; (4) Institutional Food; (5) Community And Social Service; (6) Farming; (7) Specialty Food Products; (8) Beverages; (9) Retail ; (10) Wholesale Foods and Groceries; (11) Cookware And Equipment; (12) Publicity, Public Relations, and Marketing; (13) Cooking Schools, Vocational Training, And Academies; (14) Nutrition And Dietetics; (15) Culinary or Beverage Computer Services; (16) Writing and Publishing.*



Gambar 3 : Suasana bekerja di Kitchen

Sebagai gambaran pekerjaan terkait dengan pekerjaan bidang boga dapat dijelaskan beberapa diantaranya :

- 1) Pengusaha bidang boga. Banyak usaha bidang boga antara lain, catering, restoran, rumah makan, cafetaria, kantin, atau usaha spesialis menyediakan makanan tertentu. Pengusaha bidang boga atau kuliner adalah seseorang yang menggerakkan perindustrian bidang boga baik bidang jasa maupun produk. Pengusaha mengurus masalah yang berkaitan dengan manajemen sampai marketing dalam usahanya. Salah satu kompetensi utama yang harus menjadi perhatian dalam menjalani usaha ini adalah kemampuan menganalisis keadaan pasar.
- 2) Chef,

Chef adalah juru masak baik masakan tradisional, kontinental, patiseri, yang bekerja baik di bagian *hot kitchen* maupun *cold kitchen*. Chef melakukan eksekusi langsung terhadap produk, baik sebelum maupun setelah pengolahan. Chef mengatur menu, mengatur tampilan produk yang akan dikeluarkan untuk konsumen. Tingkatan Chef ini mulai dari cook helper, cook, chef de partie, sous chef sampai dengan executive chef.

3) *Food Stylist*.

*Food stylist* adalah orang yang bekerja khusus pada aktivitas mendekorasi makanan, minuman dan kue agar makanan itu tampil menarik. Cakupan food stylist termasuk juga membuat *food models* yang bisa ditampilkan untuk kegiatan-kegiatan tertentu seperti pameran, etalase toko, atau pemotretan di majalah atau media lain. *Food stylist* dapat bekerja pada majalah, periklanan.

4) Ahli Gizi

Ahli gizi banyak bergerak di bidang penyediaan produk dan layanan makanan bagi orang-orang yang membutuhkan penanganan gizi khusus. Saat ini ahli gizi tidak hanya dibutuhkan di rumah sakit yang melayani pasien-pasien yang sakit atau selesai menjalani operasi, tetapi ahli gizi sudah dibutuhkan oleh orang-orang sehat yang ingin mempertahankan kesehatannya secara prima.

5) Penulis buku boga.

Mempunyai keahlian boga dan sekaligus mempunyai minat menulis menjadi peluang untuk menjadi penulis di bidang boga. Menjadi penulis bidang boga nampaknya perlu kiat tersendiri, karena bagaimana memaparkan bahwa makanan ini enak, dan menarik perlu mempunyai bahasa-bahasa tersendiri.

Upaya untuk mencapai karier tersebut Aisha Frady (2006: 9) memberi informasi

- (1) *Education or Training*: Lulus dari program pendidikan vokasi 2 atau 4 tahun. Mengikuti program pemagangan di lembaga culinary professional, asosiasi industri dan trade unions.
- (2) *Aptitudes, abilities, and skills*: Mempunyai kemampuan bekerja dalam team, kemampuan manajemen yang baik, mempunyai ketertarikan pada citarasa, kemampuan organisasi yang kuat, dan kemampuan untuk mengkreasi menu.

- (3) *Career Outlook*: Kebutuhan untuk berkembang khususnya dalam restoran formal dan non formal.
- (4) *Career Path*: *Chef* dapat bekerja sebagai caterers atau pemilik restoran, mengajar dalam program kuliner, atau menempati posisi manajer. Banyak peluang untuk maju menjadi eksekutif chef.

## 2. Posisi yang dapat Dimasuki oleh Lulusan

Hasil penelitian Prihastuti dan Kokom Komariah (2010) mengemukakan beberapa posisi yang dapat dimasuki lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Boga berdasarkan praktisi Industri menyatakan bahwa posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan sebagai berikut:

**Tabel 1. Jenis Pekerjaan dan Kompetensi yang Dibutuhkan**

JENIS PEKERJAAN DI INDUSTRI	KEMAMPUAN YANG DIBUTUHKAN
Manajer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk merencanakan, mengelola dan mengevaluasi kegiatan produk catering, dan operasional perusahaan.</li> <li>• Bertanggung jawab terhadap segala sesuatu di perusahaan</li> <li>• Mengawasi jalannya perusahaan.</li> <li>• Bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan karyawan.</li> <li>• Memimpin langsung kegiatan operasional perusahaan secara bertanggung jawab.</li> <li>• Mengatur , menjabarkan dan mengembangkan prosedur kerja</li> <li>• Melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap perusahaan.</li> <li>• Mampu menyeleksi menu yang tertulis pada daftar menu</li> <li>• Mengetahui bahan baku makanan dan bumbu-bumbu untuk dibuat <i>requisition</i></li> </ul>
Chef Cook/Kepala Produksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memonitor pelaksanaan tugas cook di dapur untuk menghasilkan kualitas yang prima</li> <li>• Bertanggung jawab seluruh produksi dari awal sampai akhir</li> <li>• Menentukan apa dan dimana serta bagaimana pekerjaan akan dilaksanakan.</li> <li>• Mengatur arus bahan-bahan dan proses yang harus dilakukan</li> <li>• Mengatur produksi sesuai dengan pesanan.</li> <li>• Bertanggung jawab terhadap pengoperasian dapur.</li> <li>• Mampu mengecek standar rasa, penampilan, dan porsi makanan.</li> <li>• Tegas dalam menindak pelanggaran yang dilakukan bawahan.</li> <li>• Mampu bekerja dalam tim.</li> <li>• Bertanggung jawab pada dapur olahan dan chocolate room.</li> <li>• Mampu mengontrol karyawan</li> <li>• Mampu mengontrol produk pastry dan chocolate.</li> </ul>
Purchasing dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membeli bahan baku dan mencatat persediaan.</li> <li>• Kemampuan mengawasi keluar masuk bahan-bahan.</li> </ul>

pengadaan bahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat perencanaan belanja</li> <li>• Memesan komponen-komponen produksi</li> <li>• Mengecek bahan-bahan</li> <li>• Menyusun daftar belanja untuk keperluan pemesanan dan proses pengolahan.</li> <li>• Koordinasi dengan manajer</li> <li>• Bertanggung jawab semua pembelian bahan makanan.</li> <li>• Bertanggung jawab atas pengadaan barang dan peralatan</li> <li>• Menyimpan bahan-bahan</li> <li>• Mencatat keluar masuknya barang</li> </ul>
R & D Produk	Kemampuan menciptakan menu baru dengan tujuan menekan biaya produksi.
Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab terhadap kualitas produk.</li> <li>• Bertanggung jawab atas mutu layanan makanan dan minuman.</li> <li>• Membina kemampuan dan profesionalisme tim</li> <li>• Melaksanakan pengendalian terhadap operasional kegiatan catering.</li> <li>• Bertanggung jawab atas semua aktivitas operasional perusahaan</li> </ul>
Produksi/cook	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan pengolahan masakan</li> <li>• Bertanggung jawab terhadap proses produksi ( aneka olahan, kue, rori, cake sesuai order).</li> <li>• Mengubah produk</li> <li>• Menemukan produk baru</li> <li>• Menguasai teknik pengolahan makanan.</li> <li>• Melaksanakan serta mengawasi kegiatan produksi dari awal sampai akhir.</li> <li>• Menyiapkan dan mengolah hidangan sesuai dengan menu yang dipesan konsumen.</li> <li>• Mengolah makanan secara professional dan efisien).</li> <li>• Bertanggung jawab atas mutu makanan, standar food cost, sanitasi.</li> <li>• Bertugas untuk memproduksi masakan sesuai dengan order yang telah dipesan.</li> <li>• Mengatur makanan dalam alat hidang</li> <li>• Menguasai menu Asia dan Eropa</li> <li>• Mampu mengemas main course Asia dan Eropa.</li> </ul>
Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai dasar pelayanan makanan</li> <li>• Melayani tamu secara professional sesuai dengan standar yang berlaku.</li> <li>• Mempersiapkan table setting</li> <li>• Mempersiapkan air es, teh, kopi</li> <li>• Membersihkan meja</li> <li>• Up setting menu</li> <li>• Membersihkan meja buffet</li> <li>• Menyiapkan makanan di meja buffet</li> <li>• Membantu menjaga mutu makanan dan minuman.</li> </ul>
Tenaga lepas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biasanya bertugas pada saat ada even di gedung meliputi pramusaji, cleaning service, petugas gubuk, serta tenaga prepare.</li> <li>• Membantu cook dalam menyiapkan bahan makanan.</li> </ul>
Staf Promosi dan Pemasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab terhadap promosi dan pemasaran produk.</li> </ul>

(Sumber : Prihastuti & Kokom Komariah, 2010)

Berdasarkan pengelompokan data tersebut, posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan sangat lebar, mulai dari level Manajer, Chef Cook/Kepala Produksi, Supervisor, R & D Product, Cook, Pelayanan, tenaga lepas staf promosi dan pemasaran. Namun berdasarkan level-level tersebut, umumnya dunia usaha menentukan para lulusan harus mau melakukannya mulai dari bawah dulu seperti halnya di bagian kitchen harus dimulai dari cook helper, seperti dikemukakan oleh Bapak Djoko” Semua lulusan harus mau bekerja dari bawah dulu, agar dia memahami seluk beluk pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, disamping itu kemampuan manajerial akan mengikuti sejalan dengan kenaikan tingkat jabatan yang bersangkutan” .

### Kompetensi yang Dibutuhkan DUDI

#### 1. Tuntutan Kompetensi yang Dibutuhkan DUDI

Dunia usaha bidang boga, seperti halnya industri restoran terdiri dari produk yang berwujud (*tangible product*) antara lain makanan dan minuman dan produk yang tidak berwujud (*intangible product*) antara lain: jasa pelayanan, rasa aman, keramahan, kenyamanan, dan lain sebagainya. Berdasarkan masukan dari pihak dunia usaha dan dunia industri kompetensi yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Kompetensi Umum yang Dibutuhkan DUDI**

No	Aspek	Prioritas
1.	Pengetahuan (knowledge)	3
2.	Kemampuan (Skill)	4
3.	Sikap (Attitude)	1
4.	Kebijaksanaan (Wisdom)	5
5.	Penampilan	2

(Sumber: Prihastuti & Kokom Komariah 2010)

Secara umum kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI adalah sikap, penampilan, pengetahuan dan keterampilan. Sikap diperlukan sehingga lulusan mudah diterima oleh koleganya, dan dapat menghadapi pelanggan dengan baik. Penampilan diperlukan karena karyawan dapat menampilkan citra perusahaan, sedangkan aspek pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi produktif



yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, Sedangkan aspek kebijaksanaan akan terkait dengan kemampuan manajerial sesuai dengan level.

Kemampuan produktif yang menjadi unggulan lulusan program studi adalah bidang produksi dan bidang layanan.

## **2. Kompetensi Produktif yang Dibutuhkan DUDI**

### **a. Bidang Produksi Makanan**

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan spesifikasi unjuk kerja yang ditetapkan. Pada bidang restoran sesuai prosedur pekerjaannya, kompetensi yang dibutuhkan adalah

**Table 3. Kompetensi Produktif yang dibutuhkan**

<b>No</b>	<b>Kompetensi yang dibutuhkan</b>
1.	Mampu melakukan perencanaan menu sesuai dengan kebutuhan.
2.	Memahami tentang keselamatan kerja
3	Mampu menentukan bahan pangan sesuai dengan kebutuhan.
4.	Mampu melakukan “preparing “ secara tepat.
5.	Mampu menggunakan alat secara tepat.
6.	Mampu menggunakan teknik dasar memasak .
7.	Mampu melakukan pengolahan makanan sesuai dengan tuntutan resep.
8	Mampu melakukan tata saji dengan tepat
9.	Menerapkan prinsip sanitasi dan hygiene dalam pengolahan dan penyajian.
10.	Mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam pengolahan dan penyajian..

Ada 10 (sepuluh) kompetensi produktif yang dibutuhkan untuk bidang pengolahan makanan, di restoran. Kesepuluh bidang tersebut sesuai dengan perilaku kerja yang ada di industri boga yang sangat mendasar. Tentunya level yang dibutuhkan akan sangat tergantung pada standar restoran dan hotel tersebut. Semakin tinggi standar restoran dan hotel yang ada, maka semakin tinggi level kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Kompetensi produktif dalam bidang restoran dapat digambarkan sebagai berikut.:



Gambar4: Kompetensi Produktif Lulusan yang Dibutuhkan oleh Dunia Usaha

Bidang kerja restoran secara umum diklasifikasi menjadi 2 (dua) yaitu bidang produksi dan bidang service. Selanjutnya akan dipaparkan kompetensi untuk masing-masing bidang produksi dan service yang dibutuhkan oleh industri.

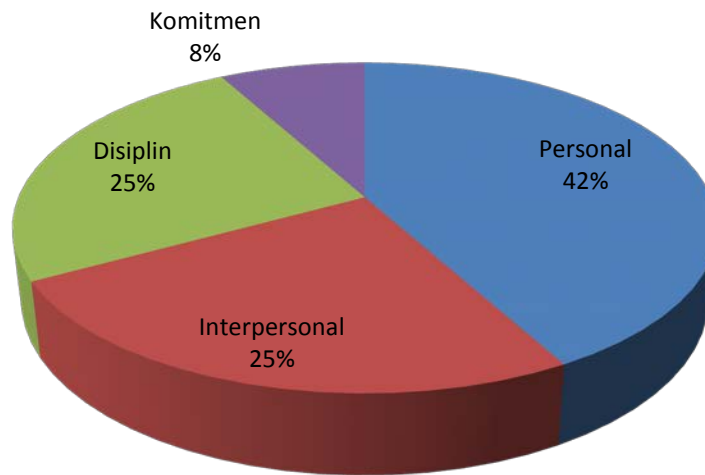
### 1) Kompetensi Bidang Produksi di Restoran

Selanjutnya melalui pertanyaan tertulis secara detail diaring kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha untuk bidang produksi. Berdasarkan masukan dari para praktisi, data diklasifikasi berdasarkan kebutuhan bidang produksi dan layanan. Sesuai dengan skema kompetensi yang meliputi aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan, data-data tersebut diklasifikasi untuk selanjutnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Kompetensi Sikap Bidang Produksi yang Harus dikuasai**

No	Sikap Kerja	Ket
1.	Dapat bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja yang baik.	Personal
2.	Dapat melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan pihak industri/restoran.	Disiplin
3.	Dapat membagi waktu untuk beberapa jenis pekerjaan yang sedang dihadapi.	Interpersonal
4.	Selalu memakai seragam kerja yang bersih dan terawat.	Disiplin
5.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Disiplin
6.	Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.	Komitmen
7.	Bersedia untuk menerima kritik,saran dari atasan dan rekan kerja.	Personal
8.	Memiliki sikap sopan santun, ramah-tamah kepada setiap orang.	Personal
9.	Inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa disuruh.	Interpersonal
10.	Memiliki sikap tolong menolong terhadap orang lain.PI	Personal
11.	Siap menerima kekurangan orang lain di tempat kerja.	Personal
12.	Dapat berkomunikasi dengan baik	Interpersonal

Berdasarkan masukkan hasil FGD dapat diidentifikasi 12 (dua belas) kompetensi sikap yang harus dikuasai dan dibutuhkan oleh industri. Berdasarkan data pada tabel 4 di atas dapat dianalisis bahwa aspek sikap dapat diklasifikasikan pada aspek personal (42%) , interpersonal (25%), disiplin (25%) dan komitmen. (8,3%). Dengan demikian aspek personal merupakan aspek yang paling dominan diperhatikan dalam membentuk sikap.

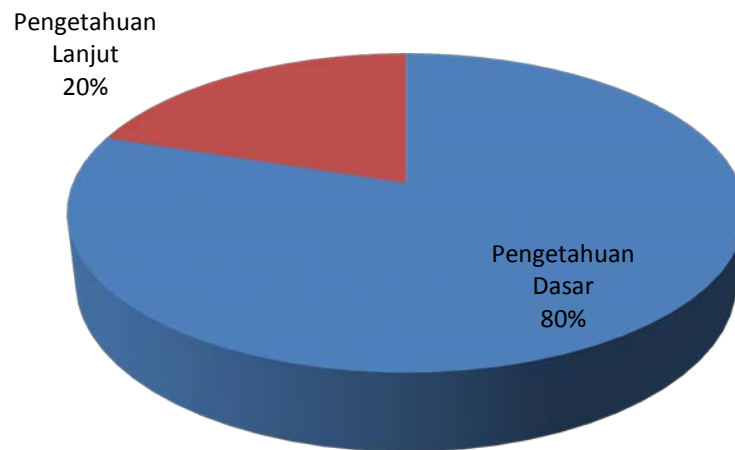


**Gambar 5: Kompetensi Sikap yang Harus dikuasai pada Bidang Produksi**

**Tabel 5. Kompetensi Pengetahuan Bidang Produksi yang Harus dikuasai**

No	Pengetahuan Kerja	Ket
1.	Menguasai peralatan untuk pengolahan bahan makanan dan penyajian makanan.	Dasar
2.	Mengetahui standar bahan-bahan yang akan diolah.	Dasar
3.	Mengetahui istilah potongan untuk daging, unggas, sayuran dan <i>seafood</i> .	Dasar
4.	Mampu memilih teknik memasak sesuai dengan jenis menu yang dipesan konsumen.	Dasar
5.	Mengetahui bumbu-bumbu untuk masakan ( <i>seafood</i> , daging, sayuran dan unggas).	Dasar
6.	Mengetahui prosedur pembuatan kaldu dan saus.	Dasar
7.	Mengetahui dan membedakan jenis hidangan <i>appetizer</i> , <i>main couse</i> , dan <i>dessert</i> .	Dasar
8.	Dapat melaksanakan prosedur minimal satu kelompok hidangan ( <i>appetizer</i> , <i>main course</i> dan <i>dessert</i> .)	Lanjut
9.	Mengetahui pemorsian makanan.	Dasar
10.	Mengetahui standar karakteristik hasil masakan.	Lanjut
11.	Memahami penyimpanan bahan makanan basah dan kering.	Dasar
12.	Mengetahui keamanan pangan bahan makanan.	Dasar
13.	Mampu melakukan perencanaan menu sesuai dengan kebutuhan.	Dasar
14.	Memahami tentang keselamatan kerja	Dasar
15.	Mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam pengolahan dan penyajian..	Lanjut

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat diidentifikasi 15 kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha. Data di atas menunjukkan 80 % pengetahuan yang dibutuhkan adalah pengetahuan dasar dan hanya 20 % yang membutuhkan pengetahuan lanjut. Dengan demikian dapat disimpulkan kompetensi pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia usaha hanya pengetahuan dasar, sedangkan kompetensi pengetahuan lanjut mereka dapat mengembangkannya di lapangan sesuai dengan standar industri.



Gambar 6.: Diagram Pie Kompetensi Pengetahuan Bidang Produksi yang Harus dikuasai

**Tabel 6. Kompetensi Keterampilan Bidang Produksi yang Diibutuhkan**

No	Ketrampilan Kerja	Ket
1.	Mampu melakukan persiapan bahan, dan bumbu untuk berbagai olahan hidangan	Dasar
2.	Mampu membuat kaldu dan saos.	Dasar
3.	Mampu mengolah berbagai hidangan daging, unggas, ikan dan sayuran ( sesuai menu yang ditawarkan)	Lanjut
4.	Mampu menyiapkan dan mengolah menu hidangan mie dan nasi	Dasar
5.	Mampu menyiapkan dan mengolah hidangan <i>appetizer</i> , soup	Lanjut
6.	Mampu menyiapkan dan mengolah hidangan <i>dessert</i> .	Lanjut
7.	Mampu membuat salad dan acar.	Dasar
8.	Mampu menentukan rasa masakan yang enak (memiliki <i>filing</i> yang kuat dalam menentukan rasa masakan).	Lanjut
9.	Mampu melakukan pemorsian makanan dengan tepat.	Lanjut
10.	Mampu menyajikan makanan dan dengan tepat.	Lanjut
11.	Mampu menyiapkan peralatan penyajian makanan dengan tepat	Dasar
12.	Mampu membuat garnish dan menghias piring saji	Dasar
13.	Melaksanakan prosedur kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja.	Dasar
14.	Mampu melakukan <i>quality control</i> bahan masakan basah dan kering sesuai dengan standar kesehatan.	Lanjut
15.	Mampu melaksanakan mencuci peralatan dan membershkan area kerja.	Dasar
16.	Mampu membuat menu-menu yang baru, suka berkreasi dan cekatan dalam bekerja.	Lanjut

Tabel 7 menunjukkan bahwa untuk aspek keterampilan 50% kompetensi yang dibutuhkan adalah kompetensi dasar dan 50% kompetensi lanjut. Dengan demikian dunia usaha membutuhkan kompetensi keterampilan dasar dan lanjut secara seimbang.

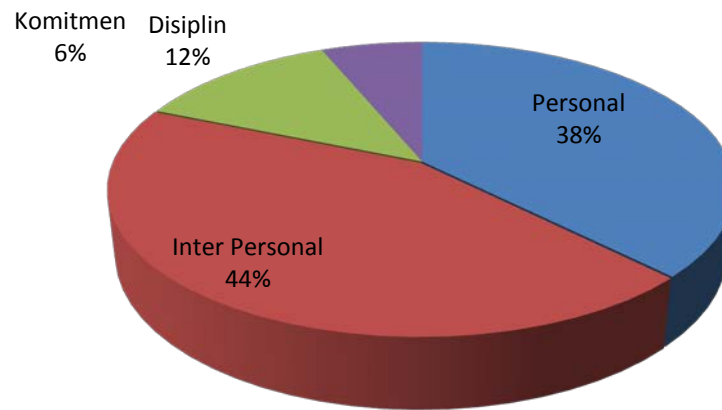
## 2) Kompetensi Bidang Service di Restoran

Sesuai dengan pembagian kerja di restoran untuk kompetensi bidang service selanjutnya disajikan untuk kompetensi sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai berikut:

**Tabel 7 : Kompetensi Sikap Bidang Service yang Harus dikuasai**

No	Kompetensi Sikap Bidang Service	Keterangan
1.	Dapat bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja yang baik	Personal
2.	Melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan pihak industri/restoran.	Disiplin
3.	Dapat membagi waktu untuk beberapa jenis pekerjaan yang sedang dihadapi	Interpersonal
4.	Berpenampilan menarik yang bersih dan rapi.	Personal
5.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Disiplin
6.	Komitmen dan dedikasi terhadap restoran dan pekerjaan.	Komitmen
7.	Bersedia untuk menerima kritikan,saran dari atasan dan rekan kerja	Personal
8.	Memiliki sikap sopan santun, ramah-tamah , tolong menolong kepada setiap orang.	Personal
9.	Inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa disuruh.	Interpersonal
10.	Mengetahui teknik dan etika berkomunikasi	Interpersonal
11.	Siap menerima kekurangan orang lain ditempat kerja.	Interpersonal
12.	Menjaga kebersihan dan kesehatan tubuh.	personal
13.	Sabar dan menjaga sikap amarah kepada pelanggan yang datang.	Personal
14.	Berusaha mengetahui keinginan tamu.	Interpersonal
15.	Melakukan komunikasi secara efektif dengan tamu	Interpersonal
16.	Menguasai bahasa asing ketika melayani tamu asing yang datang di Restoran.	Interpersonal

Kompetensi pada bidang service dapat diidentifikasi 16 item kompetensi sikap. Berdasarkan data tersebut dapat diuraikan bahwa pada bidang service, aspek personal 37,5%, aspek interpersonal 43,75%, disiplin 12,5 % dan komitmen 6,25% komitmen.



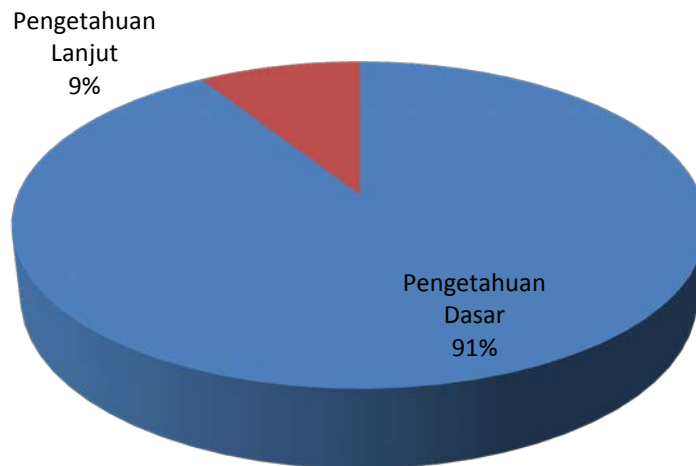
Gambar. 7: Diagram Pie Kompetensi Sikap Bidang Service yang Harus dikuasai

Tabel 8. Kompetensi Pengetahuan Bidang Service yang Harus dikuasai

No	Kompetensi Pengetahuan Bidang Service	Ket
1.	Memberikan pelayanan dengan tepat waktu.	Dasar
2.	Mengetahui dan memahami peralatan tata hidang untuk <i>service</i> .	Dasar
3.	Mengetahui jenis-jenis peralatan dan perabotan tata hidang untuk <i>service</i> .	Dasar
4.	Mengetahui perlengkapan meja makan.	Dasar
5.	Mengetahui fungsi masing-masing peralatan tata hidang untuk <i>service</i> .	Dasar
6.	Mengetahui bahan, cara dan waktu pengolahan hidangan yang dijual di restoran	Dasar
7.	Mengetahui harga menu dan mencatatnya, menghitung jumlah makanan dan minuman yang dipesan konsumen.	Dasar
8.	Mengetahui urutan pelayanan makanan dan minuman.	Dasar
9.	Mengetahui jenis-jenis dan fungsi lipatan napkin.	Dasar
10.	Mengetahui cara memberikan pelayanan dengan baik dalam kondisi pelanggan yang ramai	Lanjut
11.	Mengetahui tugas dan tanggung jawab serta hal-hal yang harus dihindari sebagai <i>waiter/ess</i> ketika bekerja sebagai <i>service</i> .	Dasar

Kompetensi pengetahuan bidang service yang dibutuhkan dari 11 (sebelas) item yang dapat diidentifikasi ternyata sebagian besar terdiri dari pengetahuan dasar yaitu 91,% dan hanya 9% kompetensi pengetahuan lanjut yang dibutuhkan.



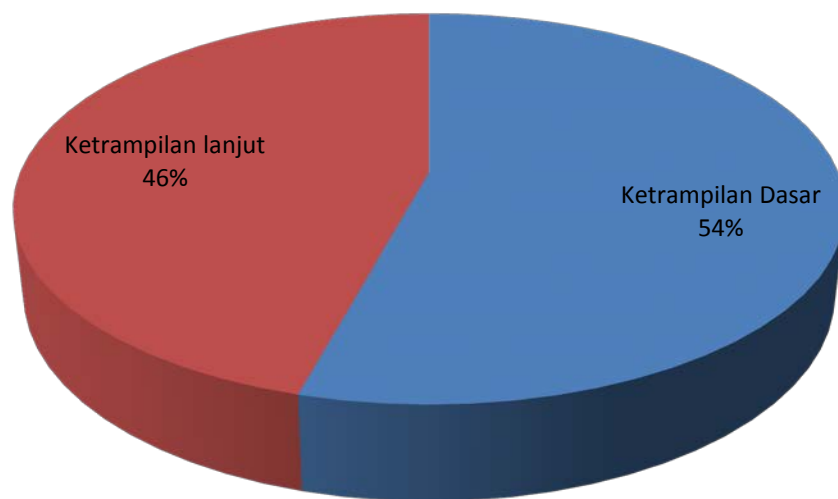


Gambar 8 : Diagram Pie Kompetensi Bidang Service yang Harus dikuasai

**Tabel 9. Kompetensi Keterampilan Bidang Service yang Harus dikuasai**

No	Kompetensi Keterampilan Bidang Service	Ket
1.	Membawa makanan dengan cara aman	Dasar
2.	Mampu menata area pelayanan sesuai dengan standar perusahaan.	Lanjut
3.	Mampu menata peralatan makan minum dan perlengkapan sesuai dengan jenis <i>service</i> .	Lanjut
4.	Menerapkan jenis <i>parabot</i> tata hidang sesuai dengan <i>service</i> .	Dasar
5.	Mampu membuat berbagai jenis lipatan <i>napkin</i> .	Dasar
6.	Melakukan <i>clear-up</i> peralatan makan dan minum yang telah selesai digunakan oleh konsumen dan sudah tidak dipergunakan lagi.	Dasar
7.	Menguasai dan memahami pelayanan secara <i>american</i> dan <i>family service</i> .	Lanjut
8.	Mampu menyajikan masakan dan minuman tidak menggunakan alat <i>nampun/troli</i> .	Lanjut
9.	Melaksanakan kebersihan, keamanan dan keselamatan ketika melayani tamu.	Dasar
10.	Mampu menyajikan makanan dan minuman sesuai dengan urutan dan permintaan konsumen.	Lanjut
11.	Mampu membawa dan menyusun peralatan penyajian makanan dan minuman.	Lanjut
12.	Mampu menerapkan cara perawatan peralatan tata hidang yang sesuai dengan keinginan restoran.	Lanjut
13.	Mampu menawarkan menu dan memahami menu-menu yang dijual di Restoran	Dasar

Data pada tabel 10 dapat diidentifikasi 13 item kompetensi keterampilan. Berdasarkan data tersebut kompetensi yang dibutuhkan adalah 46% keterampilan dasar dan 54% keterampilan lanjut. Dengan demikian keterampilan service agak berimbang antara keterampilan dasar dan keterampilan lanjut. Sebagai gambaran dapat ditunjukkan melalui diagram pie sebagai berikut:



Gambar 9 : Diagram Pie Keterampilan Bidang Service yang harus dikuasai

## 2. Kompetensi Professional Tenaga Pendidik Bidang kerja Restoran

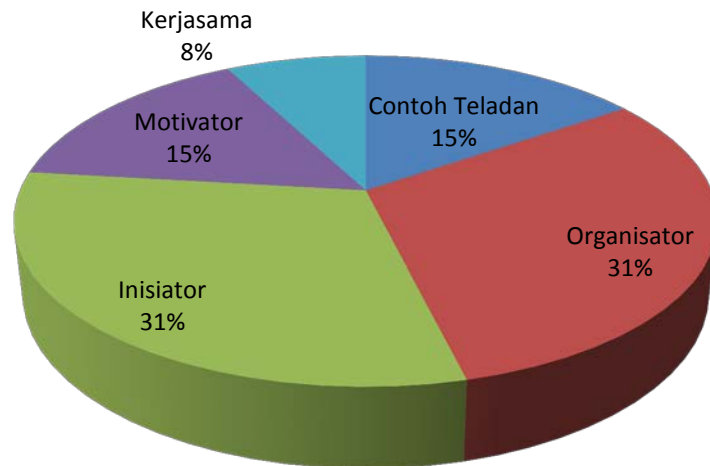
Melalui masukan lewat FGD dapat diidentifikasi beberapa kompetensi Professional Tenaga Pendidik Bidang kerja Restoran yaitu :

**Tabel. 10. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik untuk Melatih Tenaga Kerja Bidang Restoran.**

No	Kompetensi	Keterangan
1	Mempunyai performance yang baik	Teladan
2	Mampu melatih kompetensi produktif yang memadai.	Organisator
3	Mempunyai wawasan yang luas tentang DU/DI	Inisiator
4	Mempunyai wawasan tentang prospek lulusan SMK .	Inisiator
5	Mempunyai kemampuan menciptakan lingkungan belajar sebagai tempat siswa berlatih yang sebenarnya	Organisator
6	Mempunyai kemampuan untuk melatih siswa agar kreatif dan inovatif.	Organisator
7	Dapat memberikan gambaran yang nyata bagaimana memasuki DU/DI.	Inisiator
8	Mempunyai pemahaman tentang kondisi DU/DI.	Inisiator
9	Mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi.	Teladan
10	Mampu melakukan kerjasama dengan industry untuk meningkatkan kualitas lulusan	Kerjasama
11	Dapat memberi motivasi pada peserta didik agar lebih meningkatkan keterampilan.	Motivator
12	Mampu memberi motivasi peserta didik untuk menciptakan lapangan pekerjaan.	Motivator
13	Mempunyai kemampuan menetapkan PBM dengan materi “tren” yang berlaku	Organisator

Hasil identifikasi terdapat 13 (tiga belas) kompetensi profesional guru yang diharapkan oleh industry untuk menyiapkan tenaga kerja bidang restoran. Guru harus menjadi contoh dan teladan 15,45% guru harus bisa menjadi organisator dalam membentuk kompetensi siswa 30,7% guru harus inisiator 30,7%, guru harus menjadi motivator 15,45% dan guru harus dapat melakukan kerjasama dengan industry untuk meningkatkan kualitas lulusan 7,7%. Berdasarkan data tersebut dapat kompetensi produktif yang menjadi cirri profesional guru harus diperkuat, demikian juga wawasan guru tentang dunia

kerja harus kuat, sehingga guru bisa menjadi inisiator dan motivator bagi siswa untuk memasuki dunia kerja.



Gambar 10: Diagram Pie Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik untuk Melatih Tenaga Kerja Bidang Restoran.

## KARAKTER CALON PEKERJA

Para mahasiswa, berikut ini akan kita bahas karakter calon pekerja di bidang Food & Beverage. setelah mempelajari Kegiatan Belajar 3 dari Modul 1 ini, Anda diharapkan mampu: (1) menjelaskan karakter kerja yang harus dipunyai oleh calon pekerja; (2) Posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan bidang F & B, dan (3) menjelaskan Kompetensi yang dibutuhkan DUDI

### 1. Karakter kerja yang harus dipunyai oleh calon pekerja

Karakter kerja adalah etika kerja, moral kerja, budi pekerti kerja. Ki Hajar Dewantoro menunjuk bahwa karakter atau budi pekerti atau juga disebut pendidikan

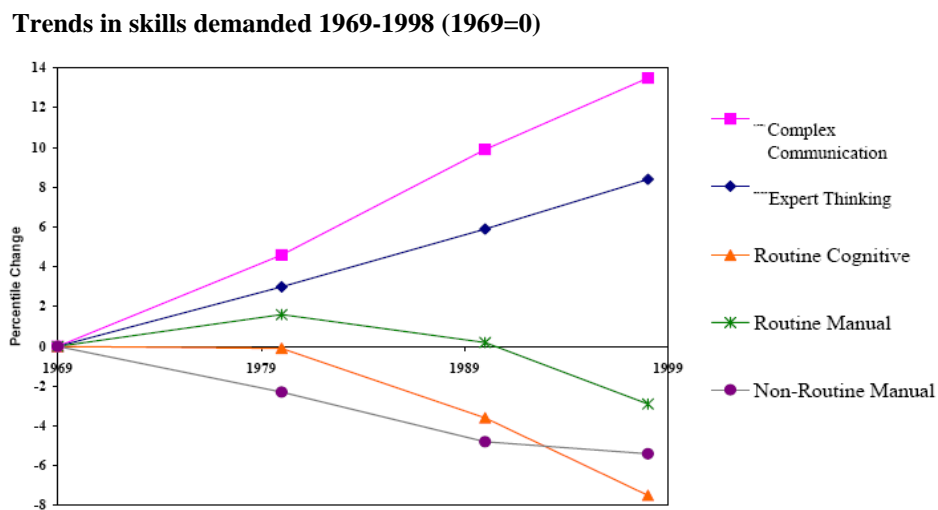
watak, mengajarkan manusia harus cerdas, berbudi, untuk dapat memerintah diri sendiri, menahan hawa nafsu, serta dapat mengatur diri atau *selfdisiplin*, peduli dengan orang lain tidak mementingkan diri (Ki Hajar Dewantoro. 1977:544). Manakala karakter kerja sudah menjadi bagian dari pribadinya maka yang bersangkutan akan menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral.

Gisslen (2007:11) menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pekerja dalam bidang pengolahan dan pelayanan makanan dibutuhkan standar profesionalisme. Tugas yang dibebankan pada pendidikan bidang pengolahan dan pelayanan makanan adalah pada dikuasainya seperangkat *skills* dan *attitudes*. Dalam banyak hal *attitudes* lebih penting daripada *skills*, karena sikap yang baik tidak hanya akan membantu belajar *skills*, tetapi juga mempersiapkan siswa dalam menghadapi berbagai kesulitan yang akan dihadapi dalam karirnya di kemudian hari.

Kesuksesan bagi pekerja dalam bidang pengolahan dan pelayanan makanan mengikuti tingkah laku dan sikap yang tidak tertulis yang dinamakan profesionalisme. Gisslen (2007:11) menjelaskan bahwa profesionalisme ditandai dengan: (1) *possitive attitude toward the job*; mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, senang dan menginginkan pekerjaan yang terbaik, bekerja cepat, efisien, rapih dan *safety*; (2) *staying power food service*; menuntut stamina yang baik dan bersedia bekerja keras; (3) *ability to work with people*; pekerja bidang *food service* akan bekerja dalam tim, dan dituntut untuk dapat bekerja sama dengan orang-orang berbagai karakter; (4) *eagerness to learn*, industri makanan berganti dengan sangat cepat, dengan demikian sangat dibutuhkan ide-ide baru dan ada keinginan untuk belajar untuk selalu menjadi lebih baik; (5) *experience*, ijazah Diploma tidak otomatis menjadikan seseorang menjadi *chef*, karena untuk menjadi seorang *chef* dibutuhkan praktik, praktik dan praktik selama beberapa tahun; (6) *dedication to quality*; Kualitas yang tinggi tidak berarti harus dengan harga yang mahal, tetapi dari bahan yang tersedia mempunyai keinginan untuk mendapatkan kualitas yang terbaik; (7) *good understanding*; untuk pekerja pemula, pengetahuan dasar akan memberi kontribusi saat mencari pengalaman di tempat kerja, karena ketika kita mengolah makanan, kita akan memahami apa yang kita inginkan.

Sikap profesional adalah sesuatu yang tertanam di dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya, yaitu peduli kepada mutu, bekerja cepat, tepat, efisien tanpa atau dengan pengawasan orang lain, menghargai waktu, dan menjaga reputasi (Jorlin Pakpahan 2002:236). Pembentukan sikap profesional bukan hal yang mudah, dan tidak dapat diajarkan dengan hanya memberikan pengertian dan pemahaman saja. Sikap profesional hanya dapat dibentuk melalui proses pembiasaan yang memerlukan waktu yang lama sampai kebiasaan itu terinternalisasikan pada diri seseorang.

*Knowledge, skills, dan attitude* dibutuhkan dalam bekerja sehingga pada akhirnya mengarah pada *expert thinking* mempunyai *trend* yang meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun. Levy and Murnane dalam Nam (2009:5), meng gambarkannya sebagai berikut:



Gambar11. Tuntutan *Skills* Berdasarkan *Trends*

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa *trend skills* yang sangat berkembang adalah *expert thinking* dan *complex communication*, sedangkan aspek *routine cognitive*, *routine manual* dan *non routine manual* mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan data tersebut, pekerjaan dalam bidang bogapun sudah menuntut *expert thinking*, seperti pengambilan keputusan, kemandirian, *self control*, *leadership*, fleksibel dan adaptif.

Kemampuan-kemampuan tersebut sesungguhnya apa dikenal dengan istilah *employability skills*. Robinson (2000:1) menyatakan bahwa *employability skills are those*

*basic skills necessary for getting, keeping, and doing well on the job. Employability skills* adalah keterampilan, sikap, dan tindakan yang memungkinkan pekerja berhubungan dengan pekerja lain termasuk dengan supervisor, berani berpendapat dan berperan dalam keputusan-keputusan penting. Tidak seperti keterampilan kerja atau *technical skills*, *employability skills* sifatnya lebih umum dan lebih alamiah daripada pekerjaan yang spesifik pada semua jenis industri, ukuran perusahaan dan level pekerjaan pada saat pekerja mulai masuk sampai pada posisi senior.

*Employability skills* digunakan untuk mendapatkan, menjaga dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin (Robinson 2000:2). *Employability skills* dapat dikategorikan menjadi: (1) *basic academic skills*; (2) *higher-order thinking*; (3) *personal qualities*. Ketiga kategori tersebut dapat dipaparkan dalam sederetan *skills* sebagai berikut:

Tabel 11. Kategori *Employability Skills*

<b>Basic Academic Skills</b>	<b>Higher-Order Thinking,</b>	<b>Personal Qualities</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reading</li> <li>• Writing</li> <li>• Science</li> <li>• Math</li> <li>• Oral Communication</li> <li>• Listening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Learning</li> <li>• <input type="checkbox"/> Reasoning</li> <li>• <input type="checkbox"/> Thinking Creatively</li> <li>• Decisions Making</li> <li>• <input type="checkbox"/> Problem Solving</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Responsible</li> <li>• <input type="checkbox"/> Self Confidence</li> <li>• <input type="checkbox"/> Self Control</li> <li>• <input type="checkbox"/> Social Skills</li> <li>• <input type="checkbox"/> Honest</li> <li>• <input type="checkbox"/> Have Integrity</li> <li>• <input type="checkbox"/> Adaptable and</li> <li>• Flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Team Spirit</li> <li>• <input type="checkbox"/> Punctual and Efficient</li> <li>• <input type="checkbox"/> Self Directed</li> <li>• <input type="checkbox"/> Good Work Attitude</li> <li>• <input type="checkbox"/> Well Groomed</li> <li>• Cooperative</li> <li>• <input type="checkbox"/> Self Motivated</li> <li>• <input type="checkbox"/> Self Management</li> </ul>

(Sumber: Robinson 2000. *Community Workforce Departement Specialist*)

*Academic skills* diperlukan untuk para pekerja agar mempunyai kemampuan untuk mendengarkan dan membaca instruksi dan melaksanakan instruksi tersebut. Kemampuan berkomunikasi diperlukan agar ketika mereka ditanya mampu memberi respon baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan membaca diperlukan untuk memahami dan menggunakan bahan-bahan tertulis, termasuk grafik, bagan, tabel dan menampilkannya. Kemampuan matematika juga diperlukan untuk melakukan perhitungan dasar yang akurat.

Kemampuan berpikir diperlukan agar mereka mampu membuat argumentasi, memberi pendapat pada keputusan yang urgen. Orang yang mampu berpikir dan bertindak

secara logis dan kritis, mampu mengevaluasi situasi untuk mengambil resiko dan memecahkan masalah adalah *asset* yang berharga dan menunjukkan kualifikasi yang tinggi .

Jika *academic skills* dan *higher order thinking skills* begitu penting, demikian pula dengan *personal skills* perlu mendapat perhatian. Robinson (2000:2) mengemukakan alasan bahwa mereka sulit untuk mengatur pekerja yang mempunyai kekurangan *skills personal*. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif apabila didukung oleh pekerja yang mempunyai kepribadian yang baik, memiliki kepercayaan diri, jujur, terbuka dan hormat, yang mampu melihat bahwa mereka sebagai bagian dari sebuah kelompok dan siap bekerja dalam *team*. Mereka memiliki sikap positif dan mempunyai inisiatif untuk belajar memecahkan masalah, bertanggung jawab, tidak menyalahkan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menetapkan tujuan, dan membuat prioritas dalam pekerjaan mereka, mampu mengelola sumberdaya yang ada, mempunyai kebiasaan yang baik, bekerja sesuai dengan skedul, tepat waktu, berpenampilan baik dan menyenangkan.

Paparan di atas memberi gambaran bahwa kompetensi di bidang boga menuntut *knowledge, skills* dan *employability skills*. Hasil Penelitian Kokom Komariah (2013) mengemukakan keberhasilan aspek *employability skills* yang dilatihkan melalui *work-based learning* di industri boga yaitu : (1) Keandalan dalam bekerja; (2) Kemampuan kerjasama; (3) Kemampuan membuat pertimbangan; (4) Inisiatif; (5) Kesopanan; (6) Interest; (7) Kemandirian; (8) Kedisiplinan , dan (8) kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran.

## TEST SUMATIF

1. Jelaskan hakekat bekerja,
2. Mengapa orang perlu bekerja, berilah rasionalnya.
3. Apa perbedaan pekerjaan dengan karie.
4. Sikap apa yang perlu dipunyaiseseorang berhasil dalam kariernya.
5. Apabila ada sebuah hotel membutuhkan seorang chef, sesungguhnya kompetensi apa yang dibutuhkan sehingga bak perusahaannya maupun pekerjanya sendiri bisa berkembang.



## Daftar Pustaka

- Fandy. ( 2013) <http://fandy-irfan99.blogspot.com>) Diakses tanggal 5 Agustus 2014
- Gisslen ,W. (2007). *Profesional cooking*. New York: Jhon Wiley & Son.
- Herr. E.L, Cramer, S H, Niles, S G. (2004). *Career Guidance and Counseling thourh the Lifespan*. Boston: . Pearson Education
- Kokom Komariah. (2013). Pengembangan Model Pembelajaran Pengolahan Makanan dalam Konteks *Work-Based Learning* di Industri Hotel bagi Mahasiswa Program Diploma III. Disertasi. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.
- [Meisia Chandra\\*](#) (<http://anakbertanya.com>)diakses tanggal 30 Juli 2014
- Mirza Irawan, <http://itsarbolo.wordpress.com/2013/07/25/>)
- Nam, Yoo Jeung Joy. (2009). Pre-employment skills development strategies in the OEED. USA: Word Bank.
- Pakpahan, J. (2002). Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia.: *Perkembangan pendidikan menengah kejuruan pada pelita VI*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Dikmenjur.
- Prihastuti & Komariah. (2008). Analisis Kompetensi yang dibutuhkan di Industri Boga. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: UNY
- Robinson. J. ( September 15, 2000). *The workplace*. Volume 1 Alabama Cooperative Extension System
- Sugeng Subagya.(2010). Hakikat Belar Niteni, Niroke dan Nambahi. *Majalah Siswa Nusantara* Februari 2010. Yogyakarta: Pendidikan Ketamansiswaan
- Sulton. ( 2003). *Manajemen Kewirausahaan Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Thomson Kathlenn H. ( 2010) *Career opportunity in the food & Beverage Industy*. Newyork: Ferqurson
- Tri Alma. (2014). <http://bekerjaituibadah.blogspot.com/2013/03/>. Diakses tanggal 5 Agustus 2014



## Lembar Kerja

# **Pemahaman Diri, Isu Gender dalam Pekerjaan, dan Kesiapan Wawancara**



Dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi  
Melalui Penelitian Hibah Bersaing sesuai dengan  
Subkontrak : 13/Hibah Bersaing/UN.34.21/2015

Rokom Romariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2015**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas selesainya Lembar Kerja “Pemahaman Diri, Isu Gender dalam Pekerjaan, dan Kesiapan Wawancara”.

Lembar Kerja ini disusun sebagai ini dibuat sebagai produk penelitian yang berjudul *Model Career Based Intervention (CBI)* sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi. Produk hasil penelitian ini diimplementasikan pada mata kuliah Bimbingan Karir Kejuruan di Program Studi Teknik Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta,

Dalam kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi yang telah memberikan dana penelitian melalui skim penelitian Hibah Bersaing, sehingga lembar kerja ini dapat terwujud. Lembar kerja yang telah disusun ini dapat diimplementasikan untuk pengembangan kegiatan pembelajaran, khususnya pembelajaran Bimbingan Karir Kejuruan.

Akhir kata, kami berharap lembar kerja ini bermanfaat bagi proses pendidikan vokasi untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai.

Yogyakarta, April 2015

Penyusun

Kokom Komariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

## DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Lembar Kerja I A	1
Pemahaman Diri	1
Lembar Kerja I B	6
Pengertian Pemahaman Diri	68
Lembar Kerja I C	7
Memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri	7
Memahami Isu Gender Dalam Pekerjaan	10
Kesiapan untuk Wawancara	16

## LEMBAR KERJA 1. A

### PEMAHAMAN DIRI

#### A. Tujuan Pembelajaran :

1. Siswa dapat mendeskripsikan hakekat pemahaman diri.
2. Siswa dapat menjelaskan karakteristik diri sendiri
3. Siswa dapat mengidentifikasi potensi yang ada pada dirinya
4. Siswa dapat menguraikan kelebihan dan kekurangan dirinya
5. Siswa dapat menemukan solusi upaya memperbaikinya.

#### B. Pengantar : Mengapa kita perlu mengenal diri sendiri

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna. Manusia dilengkapi dengan pancaindra, fisik dan kemampuan berpikir yang sempurna, yang memungkinkan dapat melakukan sesuatu dengan bijaksana. Kita menyadari bahwa tidak ada satupun manusia yang sama, karena kita diciptakan berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai ciri yang spesifik, baik tinggi badan, warna kulit, bentuk wajah maupun kepribadian.

Banyak orang yang sukses dalam meraih kariernya, namun tidak sedikit mereka yang gagal. Orang yang sukses umumnya mereka yang sudah tahu sejak awal apa tujuan hidupnya, dan bagaimana mengelola potensi dirinya, sedangkan mereka yang gagal umumnya mereka tidak tahu apa yang menjadi tujuan hidupnya, sehingga tidak jelas apa yang harus dilakukannya. Oleh karena itu kemampuan mengenal potensi diri merupakan salah satu kunci sukses dalam kehidupan. Pertanyaan yang menyangkut “Who am I ?” atau siapa siapa saya ? walaupun nampaknya sederhana tapi memerlukan jawaban yang mendalam. Banyak aspek yang perlu diungkap meliputi kelebihan maupun kekurangannya, yang meliputi aspek : fisik, psikis, minat, bakat, cita-cita, kebutuhan-kebutuhan pokok serta gaya hidup yang diinginkan.

Siti Maryatin (2015) menyatakan bahwa pemahaman diri adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri (<http://pemahaman-diri.html>, diakses 18 April 2015). Semakin banyak individu mampu mengenali dirinya, maka ia semakin dalam untuk

menyenangi dirinya sendiri. Ia juga dapat memahami perasaannya dan juga memahami berbagai alasan pentingnya sesuatu bagi dirinya. Kegiatan memahami diri adalah berusaha mencermati diri secara keseluruhan, bukan hanya sekedar kemampuan dan ketidak mampuan dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion*, pengenalan kemampuan diri yang perlu dipunyai oleh mahasiswa vokasi adalah :

**Tabel 1. Pengenalan Kemampuan Diri**

- 
9. Mengetahui Potensi diri
  10. Memahami kepribadian sendiri
  11. Mengidentifikasi motivasi diri
  12. Melihat kinerja diri sendiri
  13. Melihat kemampuan akademis sendiri
  14. Memahami jenis keterampilan yang dimiliki
  15. Kiat menyalurkan bakat dan minat
  16. Memahami pekerjaan “impian” mereka
- 

Guna membantu pemahaman diri, dalam ilmu komunikasi kita mengenal **Jendela Johari (Johari Window)**, yang diperkenalkan oleh Joseph Luth dan Harry Ingram (karenanya disebut Johari). Jendela Johari pada dasarnya menggambarkan tingkatan seseorang dalam berinteraksi dan mencerminkan tingkat keterbukaan dan ketertutupan yang dibagi dalam 4 (empat) kuadran. *open, hidden, blind, dan unknown*.

Gambarannya dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 1. Kundraan Jendela Jauhari

1. Daerah terbuka (*Open*)

Apabila saya tahu dan orang lainpun tahu kelemahan dan kelebihan saya. Itulah gambaran daerah terbuka. Keadaan atau sesuatu yang diketahui diri sendiri dan orang lain. Keadaan tersebut meliputi sifat-sifat, perasaan-perasaan, dan motivasi-motivasinya. Kuadran 1 (*Open*) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh diri kita sendiri dan orang lain.

2. Daerah Tersembunyi (*Hidden*)

Ada hal-hal yang saya sendiri tahu, tetapi orang lain tidak tahu. Misalnya rasa sakit atau kecewa yang dirasakan, bagaimana sakitnya saat itu. Rasa sakit itu sangat ia rasakan, tetapi orang lain tidak mengetahuinya. Kuadran 2 (*Hidden*) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh diri kita sendiri, tetapi tidak diketahui oleh orang lain

3. Daerah Buta (*Blind*)

Disebut daerah buta, karena orang itu tidak mengetahui tentang dirinya, dalam hal ini bisa sifat, kebiasaan atau motivasinya, padahal orang lain melihatnya. Sebagai contoh, ia bersikap seolah-olah baik, akrab, padahal orang lain melihatnya begitu berhati-hati dan sangat tertutup, tampak formal dan begitu menjaga jarak dalam pergaulan. Orang ini sering disebut sebagai seseorang yang buta karena dia tidak dapat melihat dirinya sendiri, tidak jujur dalam menampilkan dirinya namun orang lain dapat melihat ketidak tulusannya. Kuadran 2 (*Blind*) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang diketahui oleh orang lain, tetapi tidak diketahui oleh diri kita sendiri.

4. Daerah Gelap (*Unknown*)

Dikatakan “*Unknown*”, karena baik yang bersangkutan, maupun orang lain dalam kelompoknya tidak mengetahui hal itu secara individu. Sepertinya semua serba misterius. Kuadran 4 (*Unknown*) merujuk kepada perilaku, perasaan, dan motivasi yang tidak diketahui, baik oleh diri kita sendiri ataupun oleh orang lain.

**LEMBAR KERJA 1.B**

**Pengertian Pemahaman Diri**

Guna mengenal diri sendiri Jawablah hal-hal berikut:

<b>Ciri-ciri fisik</b>	



## LEMBAR KERJA 1.C

### Memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri

1. Berilah tanda centang ( V ) pada setiap kata yang tepat dan tidak tepat menggambarkan diri anda.

...	Ramah	...	Tepat waktu	...	Ceroboh	...	Sensitif
...	Kreatif	...	Lamban	...	Motivasi tinggi	...	Lembut
...	Tanggung jawab	...	Pemalu	...	Humoris	...	Kasar
...	Rapih	...	Cerdas	...	Berani	...	Cekatan
...	Percaya diri	...	Sopan	...	Pintar	...	Sopan
...	lamban	...	Hati-hati	...	Bodoh	...	jujur

Tulis kembali kata-kata yang paling tepat untuk menggambarkan diri anda

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tulis kembali kata-kata yang kurang tepat untuk menggambarkan diri anda

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dalam upaya memahami kepribadian sendiri cobalah permainan ini :

#### Tahap I

- 1) Dosen mengatur tempat duduk mahasiswa secara melingkar
- 2) Setiap mahasiswa menyediakan selembar kertas, yang diberi identitas yang jelas
- 3) Instruksikan untuk memberikan kertas tersebut kepada teman yang ada di samping

- 4) Teman yang diberi kertas tersebut ditugasi untuk memberi komentar singkat tentang apa saja mengenai mahasiswa yang namanya ditulis pada identitas.
- 5) Komentar bisa berupa ciri fisik, kebiasaan baik, kebiasaan buruk, kepribadian dll.
- 6) Lakukan terus secara beranting, sampai kertas yang sudah dikomentari sampai pada pemiliknya.

## **Tahap II**

- 1) Setiap mahasiswa disuruh membaca komentar apa dari teman-temannya.
- 2) Hasil komentar teman-temannya di masukan dalam tabel

No	Kelebihan	Kekurangan	Usaha Memperbaiki

Paraf dan Komentar Dosen	
--------------------------	--

## **Sumber :**

Sriyati, Purwanto, Primi Artiningrum, dkk. (2009). Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjan. Yogyakarta: Graha Ilmu

Siti Maryatin .(2012). <http://maritayin.blogspot.com/2012/11/pemahaman-diri.html>, diakses tanggal 18 April 2015

Kuka (2012). <http://duniailmukomunikasi.blogspot.com/2011/05/jendela-johari-johari-window.html>

## MEMAHAMI ISU GENDER DALAM PEKERJAAN

**Tujuan :** Memahami perbedaan/pemisahan gender dalam keterampilan kerja.

### **Pengantar:**

Gender merupakan konstruksi sosial mengenai perbedaan peran dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga. ( Wagiran dkk, 2015, Nurhayati, 2015). Peran dan kesempatan yang termuat dalam konstruksi tersebut dapat berubah sesuai dengan perbedaan waktu, tempat, budaya, maupun perubahan tata nilai.

Banyak diantara kita yang kurang menyadari bahwa konstruksi social tentang gender merupakan buatan manusia. Oleh karena itu konstruksi tersebut bersifat dinamis, dalam artian peran dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dapat dipertukarkan. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Depdiknas (2008:7) bahwa gender merupakan sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara social dan budaya. Hal ini berbeda dengan jenis kelamin yang merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang bersifat kodrat. Kodrat merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, sehingga cirri dan fungsinya tetap tidak dapat dipertukarkan.

Kebudayaan suatu masyarakat , telah terjadi penetapan-penetapan pekerjaan yang dikaitkan dengan jenis kelamin. Penetapan tersebut kadang membatasi pilihan-pilihan terhadap karier atau pekerjaan seseorang. Sebagai contoh pilihan pendidikan sebagai juru masak banyak didominasi oleh perempuan, namun sebaliknya pekerjaan sebagai chef banyak didominasi oleh laki-laki.

Pada kenyataannya laki-laki dan perempuan hanya dapat dibedakan oleh fungsi atau karakteristik yang berhubungan dengan kegiatan reproduktif saja, sedangkan gender hanyalah peran sosial yang berasal dari kelompok masyarakat tertentu. Berikut perbedaan biologis laki-laki dan perempuan berikut fungsi reproduksinya.

**Tabel 1. Perbedaan Biologis laki-laki dan Perempuan**

	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>
<b>Ciri Primer</b>	Penis Kantung zakar Buah zakar Sperma Prostat Kromosom XY	Vagina Ovarium (Indung Telur) Ovum (Sel telur) Uterus Menstruasi Kromosom XX
<b>Ciri Sekunder</b>	Bulu dada Jakun Suara berat Berkumis	Kuit halus Suara halus Dada besar

Berdasarkan ciri-ciri primer dan sekunder tersebut, maka hal yang tidak bisa dipertukarkan adalah pada perempuan adalah menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui dengan ASI. Sedangkan pada laki-laki adalah membuahi karena mempunyai spermatozoa.

Selanjutnya perbedaan sifat, peran, fungsi, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil konstruksi sosial dinamakan gender. Konstruksi sosial itu disebabkan oleh keluarga, interpretasi agama, sekolah, media masa, masyarakat, negara dan tempat kerja. Gender ini melahirkan stereotipe bahwa laki-laki bersifat maskulin, mempunyai fungsi produksi, berkiprah di sektor publik dan pencari nafkah utama. Sedangkan perempuan bersifat feminim, berfungsi reproduksi, runglengkap di sektor domestik, dan pencari nafkah tambahan.

Peran perempuan dan laki-laki dalam dunia kerja, sesungguhnya tidak dibatasi, pekerjaan memasak sesungguhnya tidak didominasi oleh perempuan, tetapi laki-laki banyak yang lebih hebat. Demikian juga seorang pemimpin, tidak harus laki-laki, karena terbukti perempuan juga bisa menjadi pemimpin yang

hebat. Oleh karena itu dalam memilih pekerjaan harus berdasarkan preferensi individual, kompetensi dan peluang pasar yang ada bukan pada jenis kelamin.

### Lembar kerja

Berikut ini ada karakter yang dimiliki oleh laki-laki/perempuan. Isilah menurut anda karakter-karakter tersebut.

#### KARAKTER/SIFAT

No	Karakter	Dimiliki Oleh		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Maskulin			
2.	Feminin			
3.	Berani			
4.	Tegar			
5.	Mandiri			
6.	Arogan			
7.	Pemaaf			
8.	Kasih sayang			
9.	Sabar			
10.	Cekatan			
11.	Hati-hati			
12.	Rasional			

Berdasarkan tabel di atas, kemukakan apa kesimpulan anda ?

.....  
 .....

#### PERAN

No	Karakter	Dimiliki Oleh		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Menstruasi			
2.	Melahirkan			
3.	Menyusui			

4.	Momong anak			
5.	Menyiapkan makanan			
6.	Mencari nafkah			
7.	Mengelola keuangan			
8.	Menyapu			
9.	Mengepel			
10.	Berkebun			

Berdasarkan tabel di atas , kemukakan apa kesimpulan anda ?

.....  
 .....

#### Jenis Pekerjaan /Karier yang bisa dilakukan

No	Karakter	Dimiliki Oleh		Alasan
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Perawat			
2.	Pramugari/a			
3.	Chef			
4.	Bendahara			
5.	Sekretaris			
6.	Guru			
7.	Penyiar			
8.	Penyanyi			
9.	Penjaga bayi			
10.	Pengacara			
11.	Penata rambut			
12.	Operator pabrik			

Berdasarkan tabel di atas , kemukakan apa kesimpulan anda ?

.....  
 .....

## KESIAPAN UNTUK WAWANCARA

### A. Tujuan Pembelajaran :

- 1) Mengidentifikasi aspek-aspek yang harus diingat ketika wawancara
- 2) Dapat melakukan wawancara dengan baik



### B. Hal-hal yang harus disiapkan saat wawancara:

- 1) Datanglah tepat waktu untuk wawancara, kalau mungkin lebih awal untuk menghindari keterlambatan.
- 2) Pilihlah pakaian yang cocok dengan gaya perusahaan
- 3) Usahakan mengetahui latar belakang perusahaan melalui internet atau kunjungan langsung
- 4) Bawalah ijazah, dan dokumen-dokumen lain yang diperlukan;
- 5) Berilah salam dengan sopan, , berbicaralah dengan jelas dan pelan untuk menunjukkan kepercayaan diri dan antusiasme.
- 6) Duduklah dengan tegak, jaga kontak mata dan berikan senyuman hangat
- 7) Latihlah dan cari informasi beberapa pertanyaan yang sering muncul.
- 8) Pahami keterampilan yang diharapkan untuk pekerjaan tertentu dan bersiaplah untuk menjelaskan di mana anda memperoleh keterampilan ini.
- 9) Bersiaplah untuk pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan utama mengenai pekerjaan dan bagaimana anda mengatasinya.
- 10) Bersiaplah untuk menjelaskan pertanyaan potensial lainnya mengenai CV anda dan penjelasannya.
- 11) Cobalah berlatih untuk wawancara.

### **C. Kegiatan Pembelajaran :**

- 1) Dosen menjelaskan hal-hal yang harus disiapkan saat wawancara:
- 2) Mengatur strategi :
  - a) Tunjukkan beberapa peserta didik berperan sebagai pewawancara (Panel) , siapkan instrumennya.
  - b) Peserta didik lainnya sebagai peserta yang siap diwawancara, buat kelompok-kelompok kecil.
  - c) Setiap kelompok mencermati iklan lowongan pekerjaan.
- 3) Lakukan latihan wawancara, bisa direkam melalui video untuk bahan diskusi.
- 4) Panel dan kelompok diminta untuk mengomentari penampilan pelamar kerja dan diminta untuk mengidentifikasi aspek-aspek penting ketika wawancara.

### **D. Contoh pertanyaan dalam wawancara:**

**Wawancara Kerja dan Jawaban** – Agar Anda bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat serta kemampuan yang Anda miliki, maka Anda harus mempersiapkan diri Anda terlebih dahulu dengan maksimal. Dimulai dari tahapan mencari informasi terkait lowongan pekerjaan, terutama yang erat kaitannya dengan teknis wawancara kerja atau bisa disebut juga dengan interview kerja.

Perlu Anda ketahui, wawancara kerja atau interview kerja merupakan satu hal yang sangatlah penting yang harus Anda pahami. Jangan sampai Anda salah dalam menjawab pertanyaan yang di ajukan oleh pihak pewawancara, karena salah sedikitpun Anda dalam memberikan jawaban, maka fatalah akibatnya. Dan berikut ini ada beberapa contoh pertanyaan wawancara kerja yang dilengkapi dengan jawaban yang tepat yang bisa Anda berikan, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Ceritakan tentang diri anda!**

Mungkin Anda juga bisa membicarakan terkait karir Anda sebelumnya, prestasi yang pernah Anda raih, hobi, bahkan aktivitas terakhir yang Anda jalani



**2. Kenapa anda berhenti dari pekerjaan sebelumnya?**

Anda harus menjawab pertanyaan ini dengan positif. Jangan sampai Anda menceritakan permasalahan dengan pekerjaan sebelumnya. Anda bisa mengatakan kalau saat ini Anda ingin mencari kesempatan kerja yang lebih baik atau peluang melakukan sesuatu yang istimewa dalam karir anda.

**3. Apakah anda menganggap diri anda sukses?**

Jawablah selalu dengan kata 'YA' dan antusias untuk pertanyaan yang satu ini. Anda bisa menjelaskan terkait keberhasilan yang pernah Anda capai dalam kehidupan Anda terutama dalam bidang karir.

**4. Apa yang anda ketahui tentang perusahaan kami?**

Anda bisa menjawab telah melakukan sebuah penelitian terlebih dahulu terkait perusahaan yang Anda lamar, misalnya tentang aktivitas perusahaan, produk yang dijual atau sistem pemasaran dari perusahaan.

**5. Apa yang telah anda lakukan untuk mengembangkan pengetahuan anda terakhir ini?**

Berikan jawaban terkait ragam kegiatan Anda yang positif yang memang telah Anda lakukan, dan pastinya yang berhubungan dengan dunia karir.

**6. Kenapa anda tertarik bergabung dengan perusahaan ini?**

Berhati-hatilah dalam menjawab. Anda akan menjawab pertanyaan tersebut Anda sangat memerlukan pengetahuan terkait perusahaan serta karir jangka panjang yang ingin anda raih.

**7. Berapa gaji yang anda harapkan?**

Anda bisa mengatakan "Pertanyaan yang cukup sulit, namun maaf bisakah Bapak/Ibu menjelaskan kisaran gaji untuk posisi ini?" Tanyakan tanggung jawab pekerjaannya apa, baru kemudian bisa memperkirakan gaji yang anda . Itu pun masih kisaran saja, jadi anda sebelumnya harus tahu kisaran gaji untuk posisi seperti anda..

**8. Jika anda diterima, berapa lama anda ingin bergabung di perusahaan ini?**

Jawablah dengan jawaban yang tidak terlalu spesifik. Mungkin Anda bisa menjawab pertanyaan ini dengan kalimat, " Saya ingin selamanya bisa bekerja di sini dengan catatan perusahaan puas dengan hasil kerja saya".

**9. Kenapa kami harus mempekerjakan anda?**

Anda bisa menjelaskan keahlian atau kemampuan yang Anda miliki, namun masih yang berkaitan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jangan pernah Anda mencontohkan kandidat lain sebagai perbandingan kemampuan anda.

**10. Apa kelebihan anda?**

Pertanyaan ini sangat memerlukan jawaban yang sangat luas namun tetap terfokus, misalnya kemampuan anda dalam memecahkan permasalahan, kemampuan memimpin, perilaku positif anda, kesanggupan bekerja di bawah tekanan atau kemampuan berorganisasi.

**11. Apa kelemahan anda?**

Jawab dengan diplomatis, seperti “Saya kurang percaya diri jika berbicara di hadapan orang banyak, tapi saat ini saya dalam proses mengatasinya karena ini sangat berkaitan dengan karir saya ke depan dan saya yakin bisa mengatasi hal ini”, atau “Kelemahan saya kurang bisa bekerja sendiri, jadi harus membangun teamwork yang solid”. Intinya setelah mengatakan kelemahan anda, sertakan usaha yang telah anda lakukan untuk mengatasi kelemahan anda tersebut.

**12. Apakah anda bersedia kerja lembur kapan saja bila diperlukan?**

Jawaban ini sebenarnya ada pada diri Anda sendiri, Anda harus menjawab pertanyaan ini dengan jujur serta berikan alasan yang tepat terkait jawaban yang Anda berikan.

**13. Apakah anda ada pertanyaan untuk saya?**

Anda harus selalu pertanyaan untuk diajukan kepada pihak pewawancara. Sebab hal ini menunjukkan antusias anda bergabung di perusahaan. Contoh pertanyaan seperti deskripsi pekerjaan yang akan anda jalani atau proyek seperti apa yang saat ini dikerjakan perusahaan.

(diambil dari <http://tipskarir.com/contoh-pertanyaan-wawancara-kerja-beserta-jawabannya>, dimodifikasi penulis, tanggal 14 Juli 2015)



**Model *Career Based Intervention* (CBI) sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi**



Dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi  
Melalui Penelitian Hibah Bersaing sesuai dengan  
Subkontrak : 13/Hibah Bersaing/UN.34.21/2015

Rokom Romariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2015**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas selesainya Buku Panduan “*Model Career Based Intervention (CBI)* sebagai Jembatan dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi “.Produk hasil penelitian ini diimplementasikan pada mata kuliah Bimbingan Karir Kejuruan di Program Studi Teknik Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Buku panduan ini diharapkan dapat membantu para mahasiswa setelah menyelesaikan kegiatan *perkuliahan* dan sebagai bekal pengetahuan dan keterampilan dalam mencari pekerjaan dan mempertahankan karirnya kelak sebagai tenaga profesional di bidang boga.

Dalam kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi yang telah memberikan dana penelitian melalui skim penelitian Hibah Bersaing, sehingga buku panduan ini dapat terwujud. Buku panduan yang telah disusun ini dapat diimplementasikan untuk pengembangan kegiatan pembelajaran, khususnya pembelajaran Bimbingan Karir Kejuruan.

Akhir kata, kami berharap buku panduan ini bermanfaat bagi proses pendidikan vokasi untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai.

Yogyakarta, April 2015  
Penyusun

Kokom Komariah  
Fitri Rahmawati  
Minta Harsana

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Hal i
DAFTAR ISI	ii
Bab I     PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Pendidikan Bimbingan Karier	6
Strategi Sukses dalam Bekerja	12
Pengenalan Diri	13
Informasi Dunia Kerja	17
Bab II    MODEL <i>CAREER BASED INTERVENTION</i> (CBI) SEBAGAI JEMBATAN DALAM PEMBENTUKAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI	20
Solusi Mencapai Kesiapan Kerja Melalui Model Career Based Intervention	24
Perangkat Pembelajaran yang dibutuhkan	31
Bab III   MEKANISME PELAKSANAAN MODEL PENGEMBANGAN <i>CAREER BASED INTERVENTION</i>	34
A. Pelaksanaan Model	34
B. Penilaian.....	37
Bab IV    PENUTUP	40
DAFTAR PUSTAKA	41

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus merupakan prioritas pembangunan bangsa Indonesia dewasa ini. Tahun 2015 Indonesia memasuki era masyarakat Ekonomi Asean (MEA), sehingga sektor ketenagakerjaan akan menjadi sorotan utama. Pada era industrialisasi dan globalisasi banyak perubahan dalam kehidupan yang terjadi dengan cepat, sehingga menuntut manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi perubahan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan, baik ditingkat pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Ahmad Syafiq (2014) mengemukakan bahwa pendidikan tinggi di Indonesia saat ini merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan nasional mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pendidikan tinggi memiliki fungsi meningkatkan secara kuantitas dan kualitas masyarakat kritis yang akan menjadi fundasi kukuh sumberdaya manusia dalam upaya membangun bangsa.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi dosen, melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Namun kualitas pendidikan nasional tetap memprihatinkan, solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum ditemukan.

Data BPS sampai tahun 2012, menyatakan bahwa dari 7.419.481 orang lulusan Perguruan Tinggi, sebanyak 421.717 masih menganggur. Angka pengangguran ini menunjukkan gejala *over supply*, bahwa pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih besar dari pertumbuhan kesempatan kerja. Sarjana pendidikan guru memang dibutuhkan, namun program studi tertentu perlu dibatasi karena

sudah jenuh, sehingga LPTK perlu memprioritaskan program studi yang dibutuhkan. (Depdiknas, 2009)

Adanya fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja, memerlukan adanya perubahan dalam pola penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu memperbaiki respon terhadap berbagai tantangan yang ada. Sikap kurang tanggap terhadap perubahan yang ada dilingkungan sekitar disebabkan oleh muatan kurikulum perguruan tinggi masih berorientasi keilmuan semata.

Demikian pula saat ini masyarakat semakin sadar mengenai pentingnya pendidikan tinggi berkualitas dan menuntut relevansi pendidikan tinggi dalam kehidupan nyata dengan sistem yang lebih baik. Situasi terkini menurut Syafiq (2014) ada dua kelompok besar. *Pertama* massifikasi pendidikan tinggi yang ditandai dengan jumlah perguruan tinggi yang semakin meningkat, kemampuan dan *demand* masyarakat meningkat, menguatnya pengakuan formal, pengetahuan dan pengalaman (kredensialisme), tuntutan terhadap hubungan lurus antara pendidikan dengan status social ekonomi dan hadirnya paradigma "*knowledge society*" dalam rangka *knowledge economy*. *Kedua* adanya dinamika global menyebabkan kompetisi antara perguruan tinggi meningkat, kompetisi regional dan internasional meningkat dan adanya tuntutan terhadap *employability* lulusan perguruan tinggi melalui penekanan pembelajaran.

Situasi tersebut menyebabkan tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi, dan yang harus dijawab, dalam perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja bagaimana perguruan tinggi berperan dalam menyiapkan lulusannya untuk segera mendapat pekerjaan, dalam hal ini pendidikan tinggi perlu menekankan pentingnya pemerolehan pengetahuan dalam kaitannya dengan deskripsi tugas di dunia kerja.

Berbagai perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja telah menguraikan pentingnya penguasaan kompetensi, baik yang sifatnya *hard skills*, maupun *soft skills*. Marwanti dan Yuriani (2008) menyebutkan bahwa pentingnya kemampuan lulusan untuk program studi Boga adalah menguasai kompetensi produksi,

pelayanan dan manajerial. Sedangkan aspek *employability skills* telah diidentifikasi oleh Kokom Komariah, (2013) adalah meliputi aspek keandalan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan pertimbangan, inisiatif, interest, kemandirian, kesopanan, kedisiplinan, dan kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran.

Berdasarkan hal tersebut bimbingan karier kejuruan sangat penting dilakukan. Di Fakultas Teknik UNY program ini telah dilaksanakan melalui pembelajaran, namun pola penyelenggaraan masih sangat beragam. Model pembelajaran untuk pelaksanaan mata kuliah bimbingan karier belum ada yang teruji melalui penelitian, perspektif terhadap dunia kerja masih sangat terbatas, sehingga wawasan mahasiswa terhadap karier yang akan dijalaninya ke depan masih terbatas pula. Lulusan Prodi Boga masih dipersepsi terbatas pada bidang kuliner di restoran dan hotel, atau bekerja sebagai guru pendidikan vokasi pada berbagai level pendidikan.

Terkait dengan perannya pendidikan tinggi seperti dikemukakan di atas, dan kesulitan yang dijumpai di lapangan, maka perlu adanya model pembelajaran yang mengintervensi karier melalui mata kuliah, agar model yang dihasilkan dapat dijadikan jembatan oleh mahasiswa untuk lebih siap memasuki dunia kerja.

### **Pendidikan Bimbingan Karier**

Pendidikan merupakan wujud kebudayaan manusia yang selalu tumbuh dan berkembang dan bertujuan untuk memberikan sesuatu yang bermakna bagi peserta didik. Pendidikan yang bermakna adalah pendidikan yang secara pragmatis dapat mendidik manusia agar dapat hidup sesuai zamannya (Pakpahan, 2002:18). Pasal 1 Ayat 1 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “ Pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.



Belajar tidak hanya berarti proses pertukaran materi pembelajaran dari guru kepada peserta didik, tetapi contohnya untuk proses konseling sebuah proses transformative di mana peserta didik akan memperoleh pengetahuan, kapasitas, dan kemauan untuk membuat dan menjalankan keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan dan pendidikan. (ILO, 2011: 6)

Bimbingan karier merupakan salah satu bentuk pengembangan diri peserta didik, di dalamnya mencakup bimbingan terhadap kehidupan pribadi, kemampuan sosial, dan wawasan dan perencanaan karir. Biasanya dilaksanakan secara terprogram dan tidak terprogram. Kegiatan terprogram dilaksanakan melalui perencanaan khusus dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual, kelompok, dan atau klasikal yang diikuti oleh peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Kegiatan tidak terprogram (rutin, spontan, keteladanan) dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah yang diikuti oleh semua peserta didik. (Depdiknas 2009).

Dalam bidang bimbingan dan konseling ada empat bidang pelayanan yang harus diberikan kepada mahasiswa yaitu bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar dan bimbingan karir. Bimbingan karir salah satu faktor yang dapat mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja

Bimbingan karir termasuk pusat pengembangan individu dengan data dan analisis tentang kemampuan individu seseorang, pengembangan pribadi dalam pembelajaran berbasis kerja bertujuan memberikan pengalaman langsung yang relevan untuk landasan karir jangka panjang. Selanjutnya hal yang bisa dianggap strategis untuk keberhasilan bimbingan karier adalah bersama-sama membuat program pengembangan karir atau sistem yang disediakan oleh organisasi bagi para stafnya. Sehingga bimbingan karir mungkin menjadi bagian dari tenaga kerja atau manajemen strategi pengembangan organisasi. (Cunningham, Dawes and Bennett, 2004: 67)

Hasil studi empirik yang dilakukan oleh Campbel 1983, bimbingan karier menunjukkan hal yang positif yaitu: *(1) improved school involment and performance,*

(2) *personal and interpersonal skills*, (3) *preparation for career*, (4) *career planning skills*, (5) *career awareness and exploration*. (Herr, Cramer, Niles, 2004: 48).

Kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh suatu program studi, seharusnya tidak semata-mata diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas secara teknis yang bersifat unjuk kerja yang dapat diamati, (*performance observable*), tetapi juga menyangkut kemampuan dasar (*key competencies*) yang bersifat intelektual dan mental emosional yang diperlukan bagi perkembangan sikap profesional dan pelayanan dan perkembangan aspek-aspek kehidupan yang lebih luas, seperti peka dan responsive terhadap berbagai hal yang terjadi, rasional dan berpikir logis, membuat keputusan, bertanggungjawab dan mandiri dan dapat bekerja sama (Depdiknas: 2002).

Oleh karena itu salah satu yang menjadi perspektif pendidikan tinggi dan dunia kerja adalah perspektif nilai dan pilihan. Syafiq (2014) menjelaskan bahwa perspektif nilai dan pilihan merupakan tantangan terhadap konsensus motif ekonomi dan status sosial yang mendasari seseorang untuk bekerja. Nilai-nilai tersebut meliputi (1) nilai intrinsik berupa kebanggaan terhadap profesionalisme, (2) otonomi dalam kerja, yaitu kuasa untuk menetapkan sendiri tujuan kerja, proses dan penjadwalan, (3) nilai-nilai yang terkait dengan fungsi inovasi pengetahuan yang sistematis, misalnya melaksanakan penelitian, ketertarikan terhadap hal-hal baru, keinginan inovasi dan invensi, serta nilai-nilai ideal mengubah kehidupan yang lebih baik, (4) kondisi kerja dan lingkungan kerja yang dinilai semakin penting dalam pemilihan pekerjaan, (5) lingkungan sosio komunikatif di luar dunia kerja seperti alasan yang terkait dengan keluarga, dan nilai-nilai kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Nilai-nilai yang dikemukakan diatas dapat menjelaskan berbagai fenomena yang ada di dunia kerja, sehingga dengan mudahnya terjadi seseorang untuk berpindah pekerjaan, rendahnya loyalitas atau tingginya *demand* terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu tujuan bimbingan karier dan konseling perlu ditegaskan kembali yaitu (1) Memiliki pemahaman diri, yang meliputi kemampuan,

minat dan kepribadian yang terkait dengan pekerjaan; (2) memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja; (3) memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama; (4) memahami relevansi kompetensi belajar sesuai dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan; (5) memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja; (6) memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi; (7) mengenal keterampilan, minat dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, maka setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut; (8) memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier; (9) memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. (Syafiq, 2014)

### **Strategi Sukses dalam Bekerja**

Bimbingan karir haruslah berbasis perencanaan komprehensif, pelayanan yang diberikan harus diputuskan sejak fase perencanaan. Oleh karena itu semakin banyak pemangku kepentingan yang terlibat dalam memutuskan indikator-indikator ini, maka semakin baik pekerjaan yang mereka lakukan. ILO (2011:7) menuliskan bahwa bimbingan dan konseling harus bisa membantu peserta didik dalam membuat keputusan menyangkut pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, dan permintaan pasar kerja. 4 (empat) focus utama

pelayanan yang dijabarkan meliputi (1) kesadaran diri, (2) kesadaran akan kesempatan, (3) pembuatan keputusan.

Proses pelayanan tersebut, merupakan proses pengambilan keputusan. (1) Kesadaran diri menyangkut apakah yang kumau, saya ahli bidang apa. (2) Kesadaran akan kesempatan menyangkut apakah kesempatan yang tersedia bagi saya dalam hal pekerjaan dan pendidikan. (3) Pembuatan keputusan; bagaimana saya harus membuat keputusan factor apa yang harus saya pertimbangkan atau tidak saya pertimbangkan dalam membuat keputusan pendidikan atau pekerjaan.; (4) Pembelajaran transisi, menyangkut bagaimana saya melakukan keputusan ini, apa langkah awal yang harus saya ambil dalam menuju pekerjaan yang saya ingini. (ILO: 2011:7)

### **Pengenalan Diri**

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna. Manusia dilengkapi dengan pancaindra, fisik dan kemampuan berpikir yang sempurna, yang memungkinkan dapat melakukan sesuatu dengan bijaksana. Kita menyadari bahwa tidak ada satupun manusia yang sama, karena kita diciptakan berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai ciri yang spesifik, baik tinggi badan, warna kulit, bentuk wajah maupun kepribadian.

Banyak orang yang sukses dalam meraih kariernya, namun tidak sedikit mereka yang gagal. Orang yang sukses umumnya mereka yang sudah tahu sejak awal apa tujuan hidupnya, dan bagaimana mengelola potensi dirinya, sedangkan mereka yang gagal umumnya mereka tidak tahu apa yang menjadi tujuan hidupnya, sehingga tidak jelas apa yang harus dilakukannya. Oleh karena itu kemampuan mengenal potensi diri merupakan salah satu kunci sukses dalam kehidupan. Pertanyaan yang menyangkut "Who am I ?" atau siapa siapa saya ? walaupun nampaknya sederhana tapi memerlukan jawaban yang mendalam. Banyak aspek yang perlu diungkap meliputi kelebihan maupun kekurangannya,

yang meliputi aspek : fisik, psikis, minat, bakat, cita-cita, kebutuhan-kebutuhan pokok serta gaya hidup yang diinginkan.

Siti Maryatin (2015) menyatakan bahwa pemahaman diri adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri (<http://pemahaman-diri.html>, diakses 18 April 2015). Semakin banyak individu mampu mengenali dirinya, maka ia semakin dalam untuk menyenangkan dirinya sendiri. Ia juga dapat memahami perasaannya dan juga memahami berbagai alasan pentingnya sesuatu bagi dirinya. Kegiatan memahami diri adalah berusaha mencermati diri secara keseluruhan, bukan hanya sekedar kemampuan dan ketidak mampuan dalam melakukan sesuatu.

**Dalam ilmu komunikasi konsep pengenalan diri, sangat terkenal dengan teori Jendela Johari (Johari Window),** teori ini diperkenalkan oleh Joseph Luth dan Harry Ingram (karenanya disebut Johari). Teori ini menggambarkan tingkat saling pengertian antarorang yang berinteraksi.

#### Pengembangan Diri

Srijanti, dkk (2009: 47), mengemukakan bahwa ada 11 strategi untuk meraih kesuksesan dalam bekerja, antara lain: (1) Percaya diri; (2) Terampil dalam bekerja, (3) Mampu mengarahkan diri sendiri, (4) Mampu memahami diri sendiri dan pekerjaan orang lain, (5) berani mencoba, (6) Memiliki harga diri yang sehat, (7) Menerima kekurangan dirinya, (8) Murah hati dan bijaksana, (9) Cerdas dalam pergaulan, (10) Membuat orang lain berkesan, (11) Meraih peluang.

**Percaya diri** diperlukan dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja. Setiap orang memiliki kemampuan, tetapi tidak semua orang memiliki kemauan untuk sukses. Percaya diri adalah sifat yang mampu menunjukkan bahwa ia mampu berbuat dan bekerja dengan baik. Selanjutnya Srijanti, dkk menyebutkan bahwa untuk bisa mengembangkan sikap percaya diri, seseorang harus mengetahui: (a) bakat dan kemampuan seseorang, (b) memiliki keunggulan dalam menggali ide-ide, (c) bersikap tegas dan berpikiran positif, (d) membiasakan bergaul dengan

orang-orang yang tegas dan berprinsip, serta (e) membuat program dan rencana harian dan mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

**Terampil dalam Bersikap.** Bersikap yang baik adalah tata cara yang dapat menyebabkan kenyamanan dalam segala hal. Dalam bersikap kita harus memperhatikan lingkungan dan dengan siapa kita berhadapan, apa kepentingannya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah: menjaga kehormatan diri, menjaga ketenangan diri, tegas, cepat, jelas, dan tepat, dan menahan diri untuk mendapatkan kemenangan., ( Srijanti, 2015).

Mampu mengarahkan diri sendiri, dan tidak terpengaruh oleh dampak buruk lingkungan, misalnya saat yang lain bolos, atau terlambat, sebab dia memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan pribadinya. Mampu memahami diri dan pekerjaan orang lain, dia akan berusaha untuk memahami orang lain dan tidak menuntut orang lain untuk memahami dirinya, pandai menyesuaikan diri sehingga dia tidak mengalami kesulitan dengan lingkungannya. Berani mencoba apapun resiko yang dihadapi dalam pekerjaannya. Memiliki harga diri yang sehat tidak banyak berharap dari orang lain, lebih suka memberi daripada meminta.

### **Informasi Dunia Kerja**

Salah satu bentuk yang bisa diberikan pada mahasiswa dalam pelaksanaan bimbingan karier adalah informasi karier yaitu fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan atau karir dan bertujuan untuk membantu individu memperoleh pandangan, pengertian dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja. Lebih lanjut fakta-fakta yang relevan dikemukakan oleh Dewa Ketut Sukardi (1984:112) meliputi: (1) Potensi pekerjaan termasuk luasnya, komposisinya, faktor-faktor geografis, jenis kelamin, tingkat usia, dan besarnya kelompok-kelompok industri; (2) Struktur kerja dan besarnya kelompok-kelompok kerja; (3) Ruang lingkup dunia kerja meliputi: pemahaman lapangan kerja, perubahan populasi permintaan dari masyarakat umum yang membaik dan perubahan teknologi; (4) Perundang-undangan peraturan atau perjanjian kerja; (5) Sumber-sumber informasi

dalam rangka mengadakan studi yang berkaitan dengan pekerjaan; (6) Klasifikasi pekerjaan dan informasi pekerjaan; (7) Pentingnya dan kritisnya pekerjaan; (8) Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakekat dari pekerjaan; (9) Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan; (10) Pemenuhan kebutuhan untuk bermacam-macam pekerjaan; (11) Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja

Pendapat dan bentuk-bentuk imbalan dari bermacam-macam pekerjaan; (12) Kondisi-kondisi kerja dalam berjenis-jenis pekerjaan; (13) Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan; (14) Ciri-ciri khas tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut, model *career based intervention* diharapkan dapat menyiapkan mahasiswa untuk meningkatkan kualitas diri, mengetahui informasi karier, dan siap secara teknis menghadapi wawancara, membuat lamaran pekerjaan yang baik.

## BAB II

### MODEL CAREER BASED INTERVENTION (CBI) SEBAGAI JEMBATAN DALAM PEMBENTUKAN KESIAPAN KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI

Career tidak sekedar pekerjaan, tetapi sebagai pilihan hidup (*path*). Sebagai suatu pilihan salah satunya adalah mendapat pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang dibutuhkan sebagai dasar perancangan model *career based intervention* meliputi (1) orientasi dan informasi tentang dunia kerja, (2) **Pengenalan** kemampuan diri, dan (3) Keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja. Sedangkan solusinya untuk perancangan model *career based intervention* adalah : (1) menyiapkan perangkat pembelajaran berupa buku atau hand out yang memberi informasi tentang dunia kerja, dan panduan-panduan pembelajaran yang mampu membawa mahasiswa untuk mengenali dirinya sendiri. (2) menggunakan strategi pembelajaran yang relevan seperti job shadowing, kunjungan lapangan, diskusi, simulasi, games, studi kasus dan penugasan.

Berikut aspek-aspek yang dapat diidentifikasi untuk dijadikan bahan perancangan model *career based intervention* bagi mahasiswa pendidikan vokasi disajikan dalam tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 di bawah ini.

Tabel 1 : Orientasi dan Informasi Dunia Kerja

---

11.	Informasi kompetensi yang dibutuhkan
12.	Orientasi pengenalan industri /Dudi ( manajemen, fasilitas, organisasi, aturan)
13.	Orientasi jenis pekerjaan yang dapat dimasuki lulusan
14.	Informasi tentang syarat pekerjaan
15.	Informasi tentang pengupahan dan <i>salary</i> , jaminan social, PHK, organisasi pekerja )
16.	Informasi nilai-nilai dan aturan yang terkandung dalam pilihan karir (Budaya kerja, Perjanjian kerja
17.	Informasi pasar kerja lokal
18.	Informasi pasar kerja Internasional
19.	Informasi keuntungan dan kendala-kendala dalam menjalankan usaha
20.	Mengidentifikasi keterampilan pekerjaan utama

---



Berdasarkan hasil FGD maka orientasi dan informasi dunia kerja dapat diidentifikasi bahwa hal yang perlu ditreatmentkan ada 10 (sepuluh) aspek antara lain informasi kompetensi yang dibutuhkan, pengenalan industri, informasi tentang kebijakan dunia industri serta berbagai kendala yang biasa dijumpai dalam menjalankan usaha. Hasil FGD ini selanjutnya perlu disinkronkan dengan masukan alternatif implementasinya dalam pembelajaran.

**Tabel 2. Pengenalan Kemampuan Diri**

- 
17. Mengetahui Potensi diri
  18. Mengetahui kepribadian sendiri
  19. Mengidentifikasi motivasi diri
  20. Melihat kinerja diri sendiri
  21. Melihat kemampuan akademis sendiri
  22. Mengetahui jenis keterampilan yang dimiliki
  23. Cara menyalurkan bakat dan minat
  24. Mengetahui pekerjaan “impian” mereka
- 

Aspek kedua setelah dikelompokkan ditemukan bahwa diperlukan pengenalan kemampuan diri. Hasil identifikasi menemukan bahwa ada 8 (delapan) item pengenalan kemampuan diri perlu ditreatmentkan melalui model career based intervention.

Selanjutnya pengelompokkan yang ke tiga diperoleh berdasarkan identifikasi keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja, seperti ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Keterampilan Meraih Pekerjaan dan Pengembangan Diri di Dunia Kerja**

- 
14. Kemampuan melakukan wawancara dengan baik
  15. Kemampuan membuat curriculum vitae dengan baik
  16. Kemampuan menyampaikan pendapat
  17. Memelihara nilai-nilai persahabatan dan keharmonisan dalam berinteraksi dengan orang lain.
  18. Mengembangkan dan memelihara nilai-nilai pergaulan di tempat kerja.
  19. Mengkaji secara objektif perasaan-perasaan diri dan orang lain.
  20. Meyakini dan mengembangkan keunikan diri sebagai aset yang harus

dikembangkan dalam kehidupan.

21. Meyakini nilai-nilai hidup hemat, ulet, sungguh-sungguh, dan kompetitif
  22. Memelihara perilaku kemandirian
  23. Memahami isu gender dalam pekerjaan
  24. Mematuhi aturan perusahaan
  25. Kemampuan mengambil keputusan
  26. Kemampuan Berkomunikasi
- 

Ada 13 item yang diperoleh, hal-hal yang dimasukkan ke dalam aspek ini meliputi kemampuan melakukan wawancara, kemampuan membuat curriculum vitae yang baik, dan kemampuan-kemampuan social seperti bergaul, berkomunikasi, dan kemampuan pribadi seperti kemandirian, dan disiplin.

### **Solusi Mencapai Kesiapan Kerja Melalui Model Career Based Intervention**

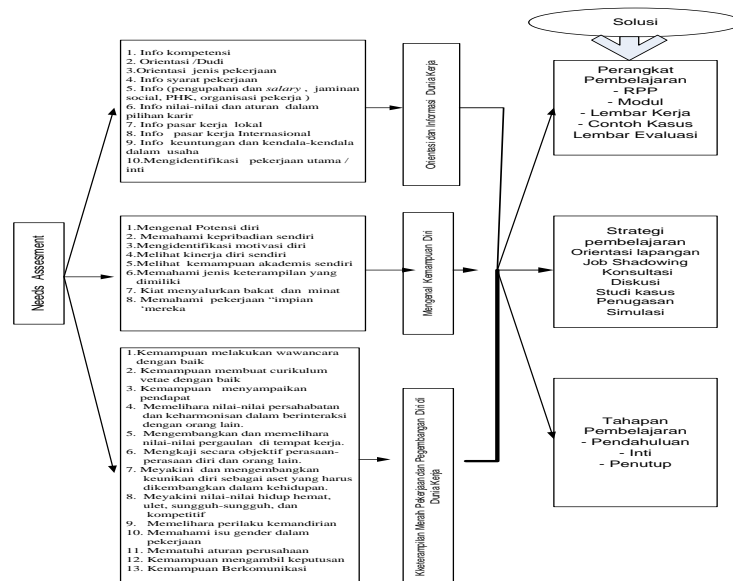
Beberapa solusi yang didapatkan melalui kajian teoritis, dan kajian empiris melalui FGD, maka solusi yang diajukan melalui model **Career based Intervention (CBI)** Asumsinya model CBI sebagai treatment yang dapat dijadikan jembatan untuk mencapai kesiapan kerja bagi mahasiswa pendidikan vokasi.

Informasi yang dibutuhkan di dunia kerja dipelajari lebih dulu, kemudian dilakukan pengenalan diri melalui berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok, dan selanjutnya diperkenalkan cara meraih dan mengembangkan pekerjaan.

Informasi yang dibutuhkan di dunia kerja dapat dipahami melalui aktifitas pembelajaran, sebagai upaya untuk membantu hal tersebut maka dibutuhkan modul pembelajaran. Intervensi terhadap pengenalan diri dapat dicapai melalui strategi dan perangkat pembelajaran yang dapat membantu mahasiswa untuk mengenal potensi diri, dan . keterampilan meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja dibantu melalui pengembangan contoh kasus, pemecahan masalah dan praktik.

Alternatif solusi pembelajaran dengan model *Career Based Intervention* diharapkan menjadi jembatan dalam pembentukan kesiapan kerja lulusan. Berbagai informasi tentang dunia kerja, pengenalan diri, dan keterampilan meraih

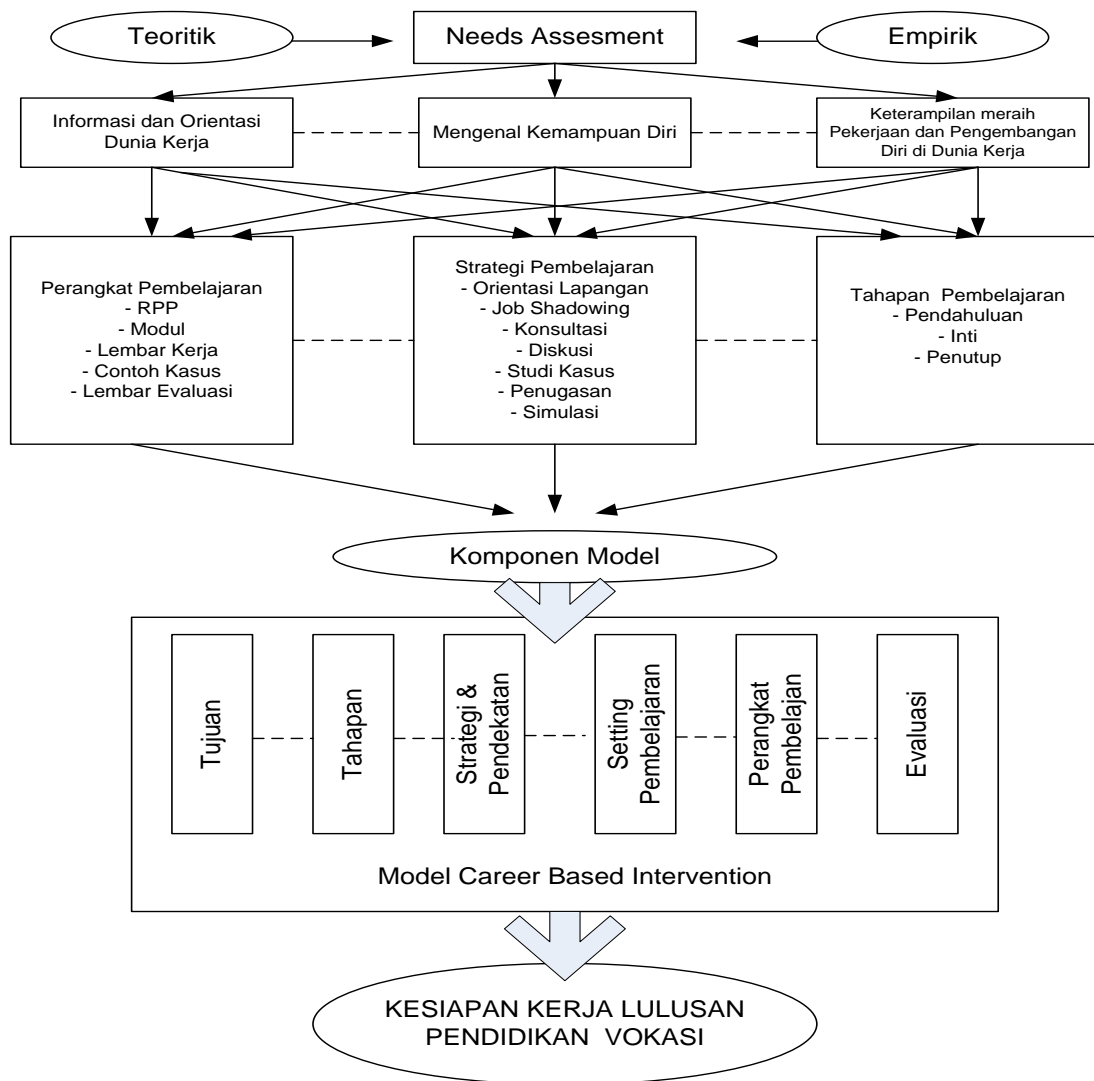
dan mengembangkan pekerjaan, setelah dilakukan pengelompokan dan dicari solusinya dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Komponen yang dibutuhkan dalam Model CBI

Model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan sesuatu kegiatan. Dalam konteks pembelajaran, yang dimaksud dengan model pembelajaran adalah kerangka konseptual yang melukiskan prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu. Dasar perancangan model bertumpu pada hasil research yang terdiri dari kajian teoritis dan empiris hasil need assessment di lapangan.

Berdasarkan hasil tahap riset maka munculah rancangan model yang komponennya diambil dari solusi dan cara pencapaian yang ditelaan dari kajian teori dan kajian lapangan. Sebagai model pembelajaran yang dilaksanakan dalam pembelajaran bimbingan karir kejuruan maka kerangka konseptual yang mempunyai prosedur yang sistematis, maka model ini digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran dengan perangkat-perangkat pembelajaran yang sesuai dan digunakan untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran tertentu.



**Gambar 2: Model Hipotetik CBI**

Karakteristik CBI untuk pembelajaran pengolahan makanan mengacu hasil *need assessment* yaitu:

- 1) CBI dapat dilakukan dalam bentuk *educational* atau *training*.
- 2) Pembelajaran dilaksanakan dalam kondisi yang cukup kondusif;
- 3) Pengembangan CBI dapat dilaksanakan untuk semua peserta didik yang membutuhkan kesiapan kerja, khususnya mahasiswa pendidikan vokasi.

- 4) Program CBI dimaksudkan sebagai “*treatment*” untuk menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja.
- 5) Model CBI membutuhkan 3 hal yang utama yaitu : (1) Informasi dan orientasi dunia kerja; (2) Mengenal Kemampuan diri; (3) Keterampilan meraih dan pekerjaan dan kemampuan mengembangkan diri di dunia kerja.
- 6) Perangkat yang dibutuhkan untuk pembelajaran CBI adalah RPP, modul, lembar kerja, contoh kasus dan lembar evaluasi.
- 7) Strategi pembelajaran model CBI melibatkan metode pembelajaran orientasi lapangan, job shadowing, diskusi, studi kasus, penugasan dan simulasi.
- 8) Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, inti pembelajaran dan penutup

Berdasarkan karakteristik model yang dibangun, maka implementasi model CBI pada tataran *classroom practice* digambarkan komponen model sebagai berikut:

No	Komponen Model	Penjelasan
1.	Tujuan	1) Memberi informasi dunia kerja kepada peserta didik, 2) Membantu mahasiswa untuk melakukan pengenalan diri; 3) Memberi keterampilan pada peserta didik untuk meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja.
2.	Tahapan	1. Pengantar 2. Kunjungan lapangan 3. Mempelajari modul 4. Pengenalan diri (beberapa pertemuan) 5. Integrasi keterampilan berkomunikasi, social dan kemandirian dalam pembelajaran 6. Evaluasi
3.	Strategi dan Pendekatan	
4.	Setting pembelajaran	Di dalam kelas, di luar kelas, studi lapangan
5.	Perangkat Pembelajaran	Pedoman model, Modul-modul, lembar kerja
6.	Evaluasi	

## 1) Perangkat Pembelajaran yang Dibutuhkan

### a) Panduan Model

Buku panduan model merupakan informasi tentang panduan model pengembangan career based intervention. Isi yang terkandung di dalamnya terdiri dari 3 bab. Bab I Pendahuluan berisi: (1) hal-hal yang melatar belakangi mengapa dibutuhkan pengembangan model *career based intervention*; (2) kajian tentang *career based intervention*; secara teoritik dan empirik; dan (3) kaidah-kaidah yang harus dipenuhi dalam *career based intervention*. Bab II Model pengembangan *career based intervention*; Sebagai Jembatan Dalam Pembentukan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi berisi tentang (1) Orientasi dan informasi lapangan kerja (2) Pengenalan Kemampuan Diri; (3) Pengembangan Diri di Dunia Kerja dan Keterampilan Meraih Pekerjaan. Bab III Mekanisme Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang berisi: (1) prosedur pelaksanaan model pengembangan, dan (2) penilaian terhadap model.

### b) Modul Konsep, Peluang, Kompetensi dan Karakter Calon Pekerja yang dibutuhkan DUDI Bidang Boga.

Modul ini berisi tentang perlunya seorang pendidik bidang vokasi memiliki pemahaman yang tepat tentang bekerja dan konsep bekerja. Oleh karena itu, setelah mempelajari Modul, mahasiswa diharapkan dapat:

- 1) menjelaskan pengertian bekerja
- 2) menjelaskan alasan mengapa orang bekerja
- 3) menjelaskan perbedaan pekerjaan dan karier
- 4) peluang kerja dalam bidang F & B
- 5) posisi yang dapat dimasuki oleh lulusan
- 6) karakter kerja apa saja yang harus dipunyai oleh calon pekerja

### c) Lembar Kerja

Lembar kerja yang dibuat bertujuan untuk mendukung kegiatan pembelajaran Bimbingan Career Kejuruan. Lembar kerja yang telah disusun disesuaikan dengan penggunaan modul Konsep, Peluang, Kompetensi dan Karakter Calon Pekerja yang dibutuhkan DUDI Bidang Boga. Lembar kerja yang disusun terdiri dari 1) Pemahaman diri, 2) Memahami isu gender dalam pekerjaan, dan 3) Kesiapan untuk wawancara.

### **BAB III**

#### **MEKANISME PELAKSANAAN MODEL PENGEMBANGAN *CAREER BASED INTERVENTION***

##### **A. Pelaksanaan Model**

Tahap persiapan secara umum sinergis dilakukan dengan pelaksanaan kuliah Bimbingan Karir Kejuruan. Untuk kebutuhan model pengembangan ini mahasiswa dibekali dengan buku panduan model, Modul pengembangan *career*, dan Lembar Kerja. Rencana pelaksanaan model dapat dirinci sebagai berikut:

##### **1. Tujuan**

Berdasarkan hasil needs assessment dapat direduksi bahwa bahwa model CBI mempunyai tujuan (1) Memberi informasi dunia kerja kepada peserta didik, (2) membantu mahasiswa untuk melakukan pengenalan diri; (3) memberi keterampilan pada peserta didik untuk meraih pekerjaan dan pengembangan diri di dunia kerja

##### **2. Kegiatan yang dilakukan**

Sesuai dengan kajian teori dan kajian empiris yang telah dilakukan, beberapa tahap yang harus diikuti oleh peserta didik dirancang melalui tahapan persiapan, pelaksanaan dan penilaian, yang selanjutnya akan dijabarkan dalam sintak sebagai berikut:

1. Pengantar
2. Kunjungan lapangan/Survei Profil Pekerjaan
3. Orientasi dan informasi dunia kerja
4. Pengenalan diri dan kesadaran diri
5. Integrasi keterampilan berkomunikasi, social dan kemandirian dalam pembelajaran untuk mempersiapkan keterampilan kerja

## 6. Evaluasi

Implementasi *career based intervention* dilaksanakan dengan bentuk klasikal pada pembelajaran bimbingan karir kejuruan, diberikan dengan metode ceramah, tanya jawab, dan pendampingan. Waktu pemberian materi dilaksanakan sesuai jadwal mata kuliah bimbingan karir kejuruan, dengan durasi waktu 2 sks teori yaitu 2 x 50 menit setiap kegiatan pembelajaran.

Isi bimbingan meliputi pengetahuan atau pengalaman yang diperlukan mahasiswa selama belajar bidang boga, dan yang diperlukan mahasiswa setelah lulus hingga bekerja di tempat kerja, agar mahasiswa mempunyai: a) semangat kerja; b) motivasi kerja; c) kerja keras; d) keterampilan; e) sikap kerja; f) cara bekerja yang baik; g) sadar akan peranannya sebagai mahasiswa bidang boga; h) kedisiplinan; i) kejujuran; j) sportifitas; k) kemampuan berkomunitas, dan lain sebagainya. Tema-tema yang terkait sebagai pedoman guru dalam memberikan aspek bimbingan kejuruan tersebut dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa sebagai calon guru maupun seorang yang profesional bekerja di industri boga.

## B. Penilaian

### 1. Indikator Penilaian

- a. **Penilaian Diri:** Merupakan suatu metode yang memberi kesempatan kepada siswa untuk mengambil tanggung jawab terhadap hasil belajar mereka sendiri. Siswa diberi kesempatan untuk menilai pekerjaan dan kemampuannya sesuai dengan pengalaman yang mereka rasakan dan merefleksikannya .
- b. **Penilaian Porto Folio :** merupakan salah satu tugas yang dijadikan penilaian terhadap keberhasilan pengembangan *Bimbingan Career Kejuruan*. Porto folio yang berupa informasi pekerjaan, berbagai persiapan terkait



dengan informasi pekerjaan yang diperoleh yang meliputi: surat lamaran pekerjaan, curriculum vitae beserta lampiran-lampiran yang dibutuhkan. Forto folio mahasiswa yang bunga rampai persiapan memasuki dunia kerja merupakan sarana kunci bagi penilaian yang isinya membuat catatan atau penulisan apa saja yang telah dipersiapkan oleh mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

## **2. Pedoman Penilaian**

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap hasil penilaian. Penetapan hasil akhir dilakukan dengan mengintegrasikan skor akhir unjuk kerja siswa pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Rata-rata skor dianggap dapat mencerminkan penguasaan kompetensi mahasiswa.

NA = Skor nilai akhir mahasiswa

SPA = Skor Penilaian Diri ( 40%)

SPP = Skor Portofolio Produk (60%)

Skor NA adalah hasil skor hasil penilaian oleh dosen atas unjuk kerja siswa secara Individu

$NA = \text{Skor SPA} + \text{Skor SPP}$
--

## **3. Waktu Pelaksanaan Penilaian**

Waktu pelaksanaan penilaian dilakukan pada minggu-minggu terakhir kegiatan pembelajaran.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Model *career based intervention* diharapkan dapat menyiapkan mahasiswa untuk meningkatkan kualitas diri, mengetahui informasi karier, dan siap secara teknis menghadapi wawancara, membuat lamaran pekerjaan yang baik.

Penerapan Model *career based intervention* sesuai dengan tujuan bimbingan karier dan konseling perlu ditegaskan kembali yaitu (1) Memiliki pemahaman diri, yang meliputi kemampuan, minat dan kepribadian yang terkait dengan pekerjaan; (2) memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja; (3) memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama; (4) memahami relevansi kompetensi belajar sesuai dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan; (5) memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja; (6) memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi; (7) mengenal keterampilan, minat dan bakat; (8) memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier; (9) memiliki kemampuan

untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat

Keberhasilan model pengembangan model *career based intervention* ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor, yakni mahasiswa, dosen pembimbing dan lingkungan. Model pembelajaran yang dihasilkan ini diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif, agar upaya untuk menyiapkan dan membina calon-calon lulusan bidang vokasi yang professional.

## Daftar Pustaka

- Baedhowi. (2009). *Tantangan Pendidikan Masa Depan dan Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jakarta. Depdiknas
- Borg dan Gall. (1998). *Educational research*. New York: Longman.
- Bukit, M. (2002). Beberapa masalah dalam implementasi pendidikan sistem ganda. *proseding. sejarah pendidikan teknik dan kejuruan di Indonesia*. Jakarta : Depdiknas Dirjen Dikdasmen hal 527-539).
- Calhoun, CC and Finch AV. (1982). *Vocational education: concepts and operations*. California: Wads.
- Depdiknas. ( 2007). *Rencana strategis sistem pendidikan nasional 2005-2009*, Jakarta : Pusat Informasi dan Humas Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2010) *Rencana strategis kementerian pendidikan nasional 2010 -2014*. Jakarta: Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Sekretariat Jendral Kementrian Pendidikan Nasional.
- Lasonnen J.. (2000). *Work based learning in vocational higher education programmes: a finnish case of project-based learning*. San Diego: Annual Convergence of Association for career and Technical Education (ACTE) & International Vocational Vocational Education and Training Association (IVETA).
- Medhat, Saad. (2008). *Final report. the progress of wbl strategies in higher education enginering programmes*. Diambil dari [http://www.projects.edu.au/RWLA/RWLA\\_Papers/8206.doc](http://www.projects.edu.au/RWLA/RWLA_Papers/8206.doc), pada tanggal 13 Desember 2009.
- Pakpahan, J. (2002). *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia.: Perkembangan pendidikan menengah kejuruan pada pelita VI*. Depdiknas : Dirjen Dikdasmen Dikmenjur.
- Prihastuti & Komariah (2009). *Analisis kompetensi kunci bidang kerja restoran dengan pendekatan responsif evaluation untuk meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa pendidikan teknik boga*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: FT UNY
- Raelin Joseph A. (2008). *Work based learning*. San Fransisco: Jossey Bass
- .-----, (2002). *Work-based learning guide 2002*. USA : Developed in Cooperation with Iowa Association of Bussiness and Industry Foundation.

- Sugiyono. (2003). *Profesionalisme manajemen pendidikan kejuruan di Indonesia*, Pidato Pengukuhan Guru Besar, tidak diterbitkan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wardiman Djojonegoro. (1998). *Pengembangan sumberdaya manusia, melalui sekolah menengah kejuruan (SMK)*. Jakarta: PT. Jayakarta Agung Offset.



Foto-Foto Fokus Group Discusian